

SKRIPSI

PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *SELF ESTEEM* TERHADAP KINERJA INDIVIDUAL KARYAWAN BANK BRI CABANG SUNGGUMINASA

disusun dan diajukan oleh

AFRILLA FITRI ANGRENI

A21110295



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2015**

SKRIPSI

PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *SELF ESTEEM* TERHADAP KINERJA INDIVIDUAL KARYAWAN BANK BRI CABANG SUNGGUMINASA

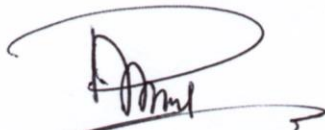
disusun dan diajukan oleh

**AFRILLA FITRI ANGRENI
A21110295**

telah diperiksa dan disetujui untuk diseminarkan

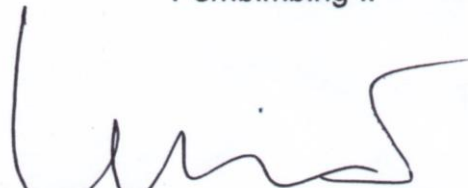
Makassar, 24 November 2015

Pembimbing I



Dr. Ria Mardiana, SE., M.Si
Nip 19670518 199203 2 001

Pembimbing II



Hendra Gunawan, SE., M.Si, Mphil
Nip 19740731 200012 1 001

Ketua Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. Hj. Nurjannah Hamid, M.Agr
Nip 19600503 198601 2 001

SKRIPSI

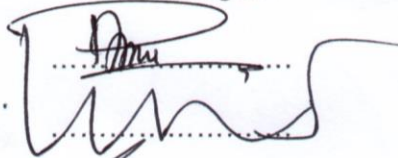
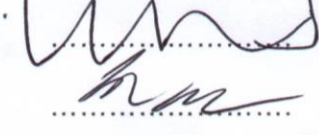
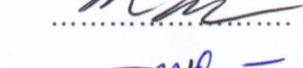
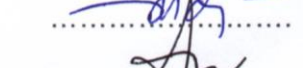

PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *SELF ESTEEM* TERHADAP KINERJA INDIVIDUAL KARYAWAN BANK BRI CABANG SUNGGUMINASA

disusun dan diajukan oleh

**AFRILLA FITRI ANGRENI
A21110295**

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
Pada tanggal 8 Desember 2015 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui
Panitia Penguji

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Ria Mardiana, S.E., M.Si	Ketua	
2.	Hendra Gunawan, S.E., M.Si, Mphil	Sekretaris	
3.	Prof. Dr. H. Djabir Hamzah., M.A	Anggota	
4.	Prof. Dr. Idayanti., S.E., M.Si	Anggota	
5.	Dr. Hj. Andi Ratna Sari Dewi, S.E., M.Si	Anggota	

Ketua Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, S.E., M.Agr
Nip 19600503 198601 2 001

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penyusunan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Self Efficacy dan Self Esteem Terhadap Kinerja Individual Karyawan Bank BRI Cabang Sungguminasa”** dapat diselesaikan guna memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar.

Melalui perhelatan waktu yang relatif panjang, akhirnya skripsi ini tiba pada suatu titik pendedikasiannya oleh sebuah tuntutan dari sebuah implementasi akademik. Atas rahmat, karunia, dan petunjuk-Nya pulalah sehingga berbagai pihak berkenan memberikan bantuan, bimbingan dan dorongan dalam penyelesaian penulisan proposal ini dan dalam masa studi di Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin. Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati, pada kesempatan ini patutlah kiranya penulis menghaturkan terima kasih kepada semua pihak, baik yang langsung ataupun tidak langsung, yang telah memberikan bantuan dalam penyelesaian skripsi ini:

1. Ibu Dr. Ria Mardiana, SE., M.Siselaku pembimbing I dan Bapak Hendra Gunawan, SE., M.Si, Mphiliselaku pembimbing II, terima kasih atas bimbingannya dalam penyusunan skripsi ini.
2. Para Dosen Penguji, yang telah memberikan kritikan, koreksi, dan saran demi kesempurnaan skripsi ini.
3. Kepada yang terhormat Ayahanda dan Ibunda yang penulis sayangi, yang dengan tulus ikhlas telah mendidik dan memberikan pengorbanan yang tak ternilai, dorongan moril dan materil serta doa dan cinta yang selama ini diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan studi pada Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.
4. Kekasih tersayang Andi Oddang Rusdi, terima kasih tulus dengan segenap hati dan akal untuk segala bantuan, dorongan, motivasi, dan dukungannya kepada penulis baik moril maupun materil.
5. Untuk adik-adik tersayang yang tidak pernah berhenti mendukung dan menemani dalam menyelesaikan skripsi ini Mentari Adinda Putri, Rasdin Affandi, Andi Muh Yusuf Rusdi, Ifhan Saputra.
6. PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Sungguminasa atas kesediaannya dalam memberikan data penelitian.
7. Keluarga “Home A18” yang tidak pernah habisnya memberikan bantuan dan semangat yang luar biasa untuk Andi Ongkeng, Mami Endang, Andi Sompia Rusdi dan Vina Irmawaty Syam.

8. Pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu yang juga ikut memberikan dorongan, bantuan, dan dukungannya kepada penulis untuk penyelesaian skripsi ini.

Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan setiap orang yang membacanya dan mudahan-mudahan mendapat balasan pahala yang setimpal. Dan akhirnya semoga Tuhan Yang Maha Esa memberikan yang terbaik kepada kita semua.

Makassar, November 2015

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Afrilla Fitri Angreni

NIM : A21110295

Jurusan : Manajemen

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul :

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *SELF ESTEEM*
TERHADAP KINERJA INDIVIDUAL KARYAWAN BANK BRI CABANG
SUNGGUMINASA**

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU. No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, Desember 2015

Yang membuat pernyataan

A handwritten signature in black ink is written over a green and yellow 'METERAI TEMPEL' (Postage Stamp) from Indonesia. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text '6000 ENAM RIBU RUPIAH'. The signature is fluid and cursive, extending across the stamp and slightly to the right.

AFRILLA FITRI ANGRENI

ABSTRAK

PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *SELF ESTEEM* TERHADAP KINERJA INDIVIDUAL KARYAWAN BANK BRI CABANG SUNGGUMINASA

Afrilla Fitri Angreni

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self efficacy* dan *self esteem* terhadap kinerja individual karyawan Bank Bri Cabang Sungguminasa tahun 2015. Data penelitian ini diperoleh dari metode penyajian data dari hasil tanggapan responden (kuisisioner), serta hasil penelitian lainnya yang relevan dengan obyek yang diteliti, dalam hal ini data primer dari Bank BRI Cabang Sungguminasa. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS 16. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi yang terdiri atas *self efficacy* dan *self esteem* secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan Bank BRI Cabang Sungguminasa Tahun 2015. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F dengan taraf signifikansi di bawah 0.05. Variabel *self efficacy* dan *self esteem* berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja individual karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t, variabel independen secara parsial masing-masing memengaruhi variabel dependen jika tingkat signifikasinya di bawah 0.05. *self efficacy* dengan taraf signifikansi sebesar 0.005 dan *self esteem* dengan taraf signifikansi sebesar 0.001. Variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah variabel *self esteem*. Hal ini dibuktikan oleh koefisien Beta dari *self esteem* yang lebih besar dibandingkan dengan *self efficacy* yaitu sebesar 0.338.

Katakunci: *self efficacy*, *self esteem*, kinerja individual karyawan

ABSTRACT

EFFECT OF SELF EFFICACY AND SELF ESTEEM OF INDIVIDUAL PERFORMANCE OF EMPLOYEES BANK BRANCH BRI SUNGGUMINASA

Afrilla Fitri Angreni

This study aimed to analyze the influence of self-efficacy and self-esteem of the individual performance of employees Bri Bank Branch Sungguminasa 2015. Data were obtained from the method of presentation of data from the respondents (questionnaire), as well as other relevant research with the object under study, in it is the primary data from Bank BRI Branch Sungguminasa. The statistical analysis used in this study is multiple regression analysis using SPSS 16. The findings of this study indicate that the motivation variable which consists of self-efficacy and self-esteem simultaneously (together) have a significant effect on the productivity of employees of Bank BRI Branch Sungguminasa 2015 . This is evidenced by the results of the F test with significance level below 0:05. Variable self-efficacy and self-esteem and significant partial effect on the performance of individual employees. This is evidenced by the results of the t test, partially independent variables each affect the dependent variable if the level of significance under 0:05. self efficacy with a significance level of 0.005 and self-esteem with a significance level of 0001. The most dominant variable affecting employee productivity is variable self esteem. This is evidenced by the Beta coefficient of self-esteem, greater self-efficacy compared with that of 0338.

Keywords: self-efficacy, self-esteem, individual performance of employees

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Sistematika Penulisan	7
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Perilaku Organisasi	9
2.2 Self Efficacy	10
2.3 <i>Self Esteem</i>	12
2.4 Kinerja	18

2.4.1 Indikator Kinerja	21
2.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	23
2.5 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan	25
2.6 Pengaruh <i>Self Esteem</i> terhadap Kinerja Karyawan	26
2.7 Hasil Penelitian Terdahulu	26
2.8 Kerangka Pikir	29
2.9 Hipotesis Penelitian	29

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu dan Lokasi Penelitian	31
3.2 Populasi dan Sampel	31
3.2.1 Populasi	31
3.2.2 Sampel	30
3.3 Jenis Data	32
3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	32
3.5 Teknik Pengumpulan Data	39
3.6 Pengujian Terhadap Alat Pengumpulan data	40
3.6.1 Uji Validitas	40
3.6.2 Uji Realibilitas	41
3.7 Metode Analisis	42

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Karakteristik Responden	45
4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	46
4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47

4.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	47
4.2	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	47
4.2.1	Hasil Uji Validitas	47
4.2.2	Hasil Uji Realibilitas	49
4.3	Deskripsi Variable	50
4.3.1	<i>Self efficacy</i>	50
4.3.2	<i>Self esteem</i>	52
4.3.3	Kinerja Individual.....	54
4.4	Analisis regresi.....	56
4.4.2	Hasil Analisis Regresi Berganda	56
4.4.2	Uji Koefisien Determinasi R^2	58
4.4.3	Uji T (Secara Parsial).....	58
4.4.5	Uji F	59

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	63
5.2	Saran	63

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

TABEL 1.1	Data Jumlah Nasabah BRI Cab. Sungguminasa Tahun 2009-2014	5
TABEL 3.4.1	Defenisi Operasional	33
TABEL 3.4.2	Pemberian Bobot Skala Likert	35
TABEL 4.1	Komposisi Responden Berdasarkan Umur	45
TABEL 4.2	Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
TABEL 4.3	Komposisi Responden Berdasarkan Masa Kerja	47
TABEL 4.4	Hasil Uji Validitas Instrumen	48
TABEL 4.5	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	50
TABEL 4.6	Tanggapan Responden Mengenai <i>SelfEfficacy</i>	50
TABEL 4.7	Tanggapan Responden Mengenai <i>SelfEsteem</i>	52
TABEL 4.8	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja	54
TABEL 4.9	Analisis Regresi Berganda	56
TABEL 4.10	Annova.....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar2.8 Kerangka Pikir.....	29
-------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Hasil Olah Data Kuistioner

Lampiran 2 Hasil Olah Data SPSS

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan. Peranan sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Oleh karenanya kinerja karyawan merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari pihak perusahaan. Sumber daya manusia yang ada juga perlu dikelola dan dibina agar mereka merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mampu berkontribusi untuk kinerja dan kemajuan perusahaan tersebut.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (job performance) dari karyawannya. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (ability) dan faktor motivasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Mangkunegara , 2000; Chasanah, 2008:17)

Kinerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antar pimpinan dan sesama karyawan(As,ad 1995). Manusia mempunyai kehendak, kemauan dan cita-cita. Hal ini menentukan sikap dan pendiriannya.

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting seorang manajer atau pimpinan. Kegiatan penilaian ini penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang kinerja mereka. Untuk mengukur atau menilai kinerja merupakan hal yang paling pokok dan penting untuk menetapkan kriterianya terlebih dahulu,

misalnya reliabel, realistis, respresentative, dan bisa dipredictable (As'ad, 1995).

Kinerja yang diaktualisasi oleh karyawan juga didukung oleh beberapa faktor. Dalam perilaku organisasi yang merupakan studi mengenai apa yang orang-orang lakukan dalam sebuah organisasi dan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kinerja organisasi. Dimana perilaku organisasi mencakup topik-topik inti : motivasi, perilaku dan kekuasaan pemimpin, komunikasi interpersonal, struktur dan proses kelompok, pengembangan dan persepsi sikap, proses perubahan, konflik dan negosiasi, rancangan kerja. Yang menjadi pilihan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk dijadikan penelitian adalah topik motivasi dengan teori *self efficacy*-nya dan topik pengembangan dan persepsi sikap yang diwakili oleh *self esteem* (Robbins 2008:6).

Self efficacy adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil. (Menurut Bandura1985; dalam Gardner dan Pierce, 2006; dalam Chasanah, 2008), efikasi diri mencerminkan suatu keyakinan individu sesaat disaat kemampuan mereka melaksanakan suatu tugas spesifik pada suatu tingkatan kinerja yang spesifik. *Self efficacy* akan mendorong seseorang lebih bersemangat mencapai hasil optimal dalam kinerjanya, hal ini dibuktikan dengan penelitian (Erez dan Judge,2001; Chasanah,2008).

Kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *self efficacy* dapat meningkatkan kinerja individual. Meta analisis yang dilakukan oleh Judge dan Bono (2001) menemukan ada hubungan positif antara *self efficacy* dan kinerja individual. Penelitian yang dilakukan oleh Amir Erez dan Timothy Judge (2001) juga

menyatakan ada hubungan yang positif dan signifikan antara *self efficacy* dan kinerja individual.

Menurut Gist (1992) seperti dikutip Chamariyah (2015:23) *self-efficacy* merupakan konsep pemotivasi yang penting. *Self-efficacy* mempengaruhi seseorang dalam hal pilihan, tujuan, reaksi emosional, usaha, mengatasi masalah dan ketekunan. Sumber utama *self-efficacy* adalah kemampuan (ability) dan kinerja yang telah dicapai (past performance). Keduanya berpengaruh secara positif pada *self-efficacy* (Bandura, 1986) seperti dikutip Chamariyah (2015:23). Lebih lanjut Lee dan Bobke (1994) seperti dikutip Chamariyah (2015:23) menyebutkan bahwa suasana hati dapat mempengaruhi *self-efficacy*, suasana hati yang gembira akan menyebabkan *self-efficacy* yang lebih tinggi.

Self-efficacy tidak muncul begitu saja dalam diri seseorang, Hjelle dan Zeigeier (1992) seperti dikutip Chamariyah (2015:24) menjelaskan bahwa *self-efficacy* diperoleh atau dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut : 1) Pencapaian kinerja, 2) Pengalaman dari orang lain. Dengan melihat kesuksesan orang lain, dapat menumbuhkan persepsi *self-efficacy* yang kuat dalam hal bahwa mereka juga dapat melakukan aktivitas yang sama, 3) Verbal persuasian, yaitu meyakinkan orang lain bahwa kita memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan, dan 4) Dorongan emosional. Tingkat dorongan emosional dalam menghadapi situasi yang mengancam dan menekan, akan mempengaruhi tingkat *self-efficacy*. Bila dorongan emosional rendah, maka akan meningkatkan keyakinan.

Seseorang yang merasa dirinya begitu berharga dan berarti cenderung untuk melakukan yang terbaik dalam setiap tugas dan tanggung jawabnya, baik sebagai anggota organisasi maupun sebagai individual. Dengan demikian maka akan meningkatkan kinerja individualnya. Meta analisis yang dilakukan oleh Judge dan

Bono (2001) seperti dikutip dari Engko (2006: 7) menemukan adanya hubungan positif antara *self esteem* dan kinerja individu.

Semakin tinggi *self esteem* yang dimiliki oleh seorang karyawan akan meningkatkan kinerja individu karena adanya tingkat harga diri yang membuat mereka merasa dihargai sehingga karyawan berusaha bekerja dengan lebih baik dan kinerja semakin meningkat. Sebaliknya, jika harga diri (*self esteem*) yang dimiliki seorang karyawan rendah maka kinerjanya akan semakin menurun.

Penelitian yang dilakukan (Donald et.al. 2004:1) hasil bahwa *self esteem* terbukti mempengaruhi kinerja karyawan. Individu dengan tingkat *self esteem* yang tinggi akan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan individu dengan tingkat *self esteem* yang rendah, sebab dengan sifat mereka tersebut, mereka merasa dituntut untuk menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka.

Menurut Baron dan Greenberg (1990) seperti dikutip Chamariyah (2015:27), individu dengan *self-esteem* tinggi percaya bahwa mereka memiliki karakter dan sifat yang diperlukan. Terdapat tiga kemungkinan bagi individu dengan *self-esteem* yaitu : 1) memiliki tingkat job satisfaction dan motivasi yang lebih tinggi, 2) menunjukkan tingkat yang lebih dalam berbagai tugas dan bidang, dan 3) lebih sukses dalam mengidentifikasi dan memperoleh pekerjaan yang sesuai. Sehingga mungkin pengaruh *self-esteem* terhadap kinerja pegawai terdapat hubungan positif.

Self-esteem berbeda dengan *self-efficacy*. *Self-esteem* mengarah pada kemampuan yang lebih umum dibandingkan dengan *self efficacy* yang berkaitan dengan kemampuan yang spesifik. *Self-esteem* dapat bersumber dari (Buss, 1995) seperti dikutip Chamariyah (2015:27) :

1. Aspek yang berhubungan dengan kepercayaan diri, antara lain penampilan; kemampuan seperti intelegensi, bakat dan keahlian; dan kekuasaan. *Self-esteem*

diperoleh karena kemampuan untuk mengendalikan orang lain, karena status, uang, dan pengaruh lingkungan.

2. Aspek yang berhubungan dengan aspek kecintaan pada diri sendiri (self-love), antara lain berupa a) penghargaan sosial, yang dapat diperoleh dari kasih sayang orang sekitar, penghargaan atas kemampuan dan prestasi, kehormatan atas status, b) sumber dari pihak lain, dapat diperoleh dari perasaan menjadi bagian dari kebesaran kesuksesan orang lain yang berhubungan dengannya, dan bangga atas apa yang dimiliki seperti rumah, mobil, dan lain-lain, dan c) moralitas. Dalam hal ini *self esteem* diperoleh karena orang melihat kita dapat berperilaku jujur, adil, dan religius.

Penelitian difokuskan kepada karyawan Bank BRI Cabang Sungguminasa. Dimana Bank BRI Cabang Sungguminasa menjadi kantor cabang BRI dengan jumlah nasabah terbanyak dalam wilayah kerja BRI Wilayah Makassar Raya (Laporan tahunan 2013 PT. Bank Rakyat Indonesia). Hal ini tentunya tidak lepas dari kinerja para karyawan Bank BRI Cabang Sungguminasa. Dari hasil pra survey peneliti, ternyata *self efficacy* dan *self esteem* sebagai topik baru juga diyakini mempengaruhi kinerja individual karyawan.

Tabel 1.1 Data Jumlah Nasabah BRI Cabang Sungguminasa Tahun 2009 - 2014

Tahun	Jumlah Nasabah Pertahun	Penambahan Pertahun	Persentase Kenaikan
2009	9768	-	-
2010	12835	3067	12%
2011	16163	3328	13%
2012	23004	6841	27%
2013	27475	4471	18%
2014	35039	7564	30%

Sumber : Data Primer FO BRI Cabang Sungguminasa

Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian di dengan judul **“Pengaruh *Self efficacy* dan *Self esteem*, Terhadap Kinerja Individual Karyawan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, rumusan masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakahterdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja individual karyawan yang bekerja pada Bank BRI Cabang Sungguminasa?
2. Apakahterdapat pengaruh *self esteem* terhadap kinerja individual karyawan yang bekerja pada Bank BRI Cabang Sungguminasa?
3. Diantara variabel *self efficacy* dan *self esteem*, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja individual karyawan Bank BRI Cabang Sungguminasa.
2. Menganalisis pengaruh *self esteem* terhadap kinerja individual karyawan Bank BRI Cabang Sungguminasa.
3. Menganalisis pengaruh variabel yang dominan diantara *self efficacy* dan *self esteem* terhadap kinerja individual karyawan Bank BRI Cabang Sungguminasa.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis : Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya dalam manajemen sumber daya manusia mengenai hal-hal yang mempengaruhi kinerja individual karyawan yaitu *self efficacy* dan *self esteem*.
2. Manfaat praktis : Penelitian ini dapat memberikan informasi kepada Bank BRI cabang Gowa tentang pengaruh *self efficacy* dan *self esteem* terhadap kinerja individual karyawannya.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan hasil penelitian dalam penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini terdiri dari landasan teori dan konsep, kerangka pemikiran, serta hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari rancangan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sample serta teknik pengambilan sample, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, instrumen penelitian dan analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi analisis data yang diperoleh dari penelitian. Analisis data yang dilakukan meliputi analisis statistic yang digunakan untuk melakukan pengujian terhadap hopotesis penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan, saran-saran, serta keterbatasan dari hasil penelitian yang dilakukan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi (atau organizational behavior [OB]) merupakan sebuah bidang studi yang menginvestasi pengaruh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku di dalam organisasi, untuk tujuan penerapan, pengetahuan demi peningkatan efektivitas organisasi. (Robbins, 2008:6)

Perilaku organisasi adalah studi mengenai apa yang orang-orang lakukan dalam sebuah organisasi dan bagaimana perilaku mereka memengaruhi kinerja organisasi. Oleh karena perilaku organisasi sangat berpusat secara khusus pada situasi terkait pekerjaan, maka ia menekankan perilaku dalam hubungannya dengan pekerjaan, kerja, ketidakhadiran, perputaran pegawai, produktivitas, kinerja manusia, dan manajemen. Meskipun masih ada perdebatan mengenai kepentingan relatif dari tiap-tiap hal tersebut, perilaku organisasi mencakup topik-topik inti:

1. Motivasi
2. Perilaku dan kekuasaan pemimpin
3. Komunikasi interpersonal
4. Struktur dan proses kelompok
5. Pengembangan dan persepsi sikap
6. Proses perubahan
7. Konflik dan negosiasi
8. Rancangan kerja (Robbins, 2008:6)

Motivasi adalah salah satu topik yang paling banyak diteliti dalam Perilaku Organisasi. Kita mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan (Robbins, 2008:127). Oleh karena motivasi secara umum adalah berkaitan

dengan upaya menuju setiap tujuan maka penulis mempersempit fokus penelitian pada teori *self efficacy* yang menjadi bagian dalam bahasan motivasi terkait topik tentang Perilaku Organisasi.

Sedangkan untuk topik pengembangan dan persepsi sikap yang juga menjadi topik inti dalam Perilaku Organisasi, penulis memfokuskan penelitian tentang *self esteem*.

2.2 Self efficacy

Bandura (1991) mendefinisikan *self efficacy* sebagai judgment individu atas kemampuan mereka untuk mengorganisasi dan melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk mencapai tingkat kinerja yang ditentukan.

Baron dan Byrne (2004) mengemukakan bahwa *self efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Individu dengan *self efficacy* yang rendah ketika menghadapi situasi yang sulit akan cenderung malas berusaha dan menyukai kerja sama.

Menurut Philip dan Gully (1997), *Self efficacy* dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan *self efficacy* dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan. Penelitiannya menemukan bahwa *self efficacy* berhubungan positif dengan penetapan tingkat tujuan. Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan atau mencapai tujuan tertentu, mereka juga akan berusaha menetapkan tujuan lain yang tinggi. *Self efficacy* merupakan kepercayaan terhadap kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas. Orang yang percaya diri dengan

kemampuannya cenderung untuk berhasil, sedangkan orang yang selalu merasa gagal cenderung untuk gagal. *Self efficacy* berhubungan dengan kepuasan kerja dimana jika seseorang memiliki *self efficacy* yang tinggi maka cenderung untuk berhasil dalam tugasnya sehingga meningkatkan kepuasan atas apa yang dikerjakannya.

Menurut Gist (1992) seperti dikutip Chamariyah (2015:23) *self-efficacy* merupakan konsep pemotivasi yang penting. *Self-efficacy* mempengaruhi seseorang dalam hal pilihan, tujuan, reaksi emosional, usaha, mengatasi masalah dan ketekunan. Sumber utama *self-efficacy* adalah kemampuan (ability) dan kinerja yang telah dicapai (past performance). Keduanya berpengaruh secara positif pada *self-efficacy* (Bandura, 1986) seperti dikutip Chamariyah (2015:23). Lebih lanjut Lee dan Bobke (1994) seperti dikutip Chamariyah (2015:23) menyebutkan bahwa suasana hati dapat mempengaruhi *self-efficacy*, suasana hati yang gembira akan menyebabkan *self-efficacy* yang lebih tinggi.

Self-efficacy tidak muncul begitu saja dalam diri seseorang, Hjelle dan Zeigeier (1992) seperti dikutip Chamariyah (2015:24) menjelaskan bahwa *self-efficacy* diperoleh atau dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut : 1) Pencapaian kinerja, 2) Pengalaman dari orang lain. Dengan melihat kesuksesan orang lain, dapat menumbuhkan persepsi *self-efficacy* yang kuat dalam hal bahwa mereka juga dapat melakukan aktivitas yang sama, 3) Verbal persuasian, yaitu meyakinkan orang lain bahwa kita memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan, dan 4) Dorongan emosional. Tingkat dorongan emosional dalam menghadapi situasi yang mengancam dan menekan, akan mempengaruhi tingkat *self-efficacy*. Bila dorongan emosional rendah, maka akan meningkatkan keyakinan.

Self efficacy menurut Bandura, (1991) dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui 4 sumber yaitu kinerja atau pengalaman masa lalu, model perilaku (mengamati orang

lain yang melakukan tindakan yang sama), persuasi dari orang lain dan keadaan faktor fisik dan emosional. Pencapaian prestasi merupakan sumber pengharapan efficacy yang terbesar karena didasarkan pada pengalaman-pengalaman pribadi individu berupa keberhasilan atau kegagalan.

Penelitian yang dilakukan oleh Lee dan Bobko (1994) menyatakan bahwa individual yang memiliki *self efficacy* tinggi pada situasi tertentu akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya sesuai dengan tuntutan situasi tersebut dalam mencapai tujuan dan kinerja yang telah ditentukannya. Kegagalan dalam mencapai suatu target tujuan akan membuat individu berusaha lebih giat lagi untuk meraihnya kembali serta mengatasi rintangan yang membuatnya gagal dan kemudian akan menetapkan target lain yang lebih tinggi lagi. Individu yang mempunyai *self efficacy* rendah ketika menghadapi situasi yang sulit dan tingkat kompleksitas tugas yang tinggi akan cenderung malas berusaha atau lebih menyukai kerja sama. Individu yang mempunyai *self efficacy* rendah menetapkan target yang lebih rendah pula serta keyakinan terhadap keberhasilan akan pencapaian target yang juga rendah sehingga usaha yang dilakukan lemah (Bandura, 1991).

2.3 Self esteem

Self esteem adalah suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Perasaan-perasaan *self esteem*, pada kenyataannya terbentuk oleh keadaan kita dan bagaimana orang lain memperlakukan kita. *Self esteem* diukur dengan pernyataan positif maupun negatif (Gardner, et al, 2004).

Orang yang sepakat dengan pernyataan positif dan tidak sepakat dengan pernyataan negatif memiliki *self esteem* yang tinggi dimana mereka melihat dirinya berharga, mampu dan dapat diterima. Orang yang dengan *self esteem* rendah tidak merasa baik dengan dirinya (Kreitner dan Kinicki, 2003: 165).

Menurut Baron dan Greenberg (1990) seperti dikutip Chamariyah (2015:27), individu dengan *self-esteem* tinggi percaya bahwa mereka memiliki karakter dan sifat yang diperlukan. Terdapat tiga kemungkinan bagi individu dengan *self-esteem* yaitu : 1) memiliki tingkat job satisfaction dan motivasi yang lebih tinggi, 2) menunjukkan tingkat yang lebih dalam berbagai tugas dan bidang, dan 3) lebih sukses dalam mengidentifikasi dan memperoleh pekerjaan yang sesuai. Sehingga mungkin pengaruh *self-esteem* terhadap kinerja pegawai terdapat hubungan positif.

Self-esteem berbeda dengan *self-efficacy*. *Self-esteem* mengarah pada kemampuan yang lebih umum dibandingkan dengan *self efficacy* yang berkaitan dengan kemampuan yang spesifik. *Self-esteem* dapat bersumber dari (Buss, 1995) seperti dikutip Chamariyah (2015:27) :

1. Aspek yang berhubungan dengan kepercayaan diri, antara lain penampilan; kemampuan seperti intelegensi, bakat dan keahlian; dan kekuasaan. *Self-esteem* diperoleh karena kemampuan untuk mengendalikan orang lain, karena status, uang, dan pengaruh lingkungan.

2. Aspek yang berhubungan dengan aspek kecintaan pada diri sendiri (*self-love*), antara lain berupa a) penghargaan sosial, yang dapat diperoleh dari kasih sayang orang sekitar, penghargaan atas kemampuan dan prestasi, kehormatan atas status, b) sumber dari pihak lain, dapat diperoleh dari perasaan menjadi bagian dari kebesaran kesuksesan orang lain yang berhubungan dengannya, dan bangga atas apa yang dimiliki seperti rumah, mobil, dan lain-lain, dan c) moralitas. Dalam hal ini *self esteem* diperoleh karena orang melihat kita dapat berperilaku jujur, adil, dan religius.

Harga diri (*self esteem*) adalah hal menyukai diri. Ini bukan hanya suatukesombongan atau keangkuhan sebagaimana orang yang tersinggung “hargadirinya”, tapi percaya pada diri dan tindakan kita sendiri, atau nilai-nilai yang

kitab diberikan pada diri sendiri tentang emosi, fisik (jasmaniah) dan spiritual (rohaniah). Atau lebih lengkapnya harga diri adalah perasaan, perilaku dan mengetahui bahwa anda berhak untuk memilih apa yang anda kehendaki sebagai bagian dari kehidupan anda dan mengambil sikap untuk melakukan tindakan yang anda pilih di berbagai area kehidupan anda yang membuat perasaan diri sendiri menjadi lebih baik dan lebih percaya diri. *Self esteem* adalah sebuah ketrampilan yang dapat dipelajari dan dilatih oleh siapapun seperti halnya mempelajari banyak hal dalam kehidupan ini, bukan sesuatu yang diketahui sejak lahir (Hary, 2007: 4)

Self esteem atau harga diri itu penting karena :

1. Di dalam setiap budaya ada taraf dasar harga diri yang diperlukan.
2. Harga diri membantu orang merasa mampu mengembangkan ketrampilannya dan berguna bagi masyarakat.
3. Harga diri yang rendah bisa berkaitan dengan kesehatan, seperti stress, sakit jantung dan bertambahnya ulah "nakal".
4. Penelitian menyatakan bahwa orang perlu akan harga diri yang kuat agar merasa yakin berbuat sesuatu dan menggunakan kemampuan serta bakatnya dengan sebaik-baiknya.

Self esteem ditinjau dari kondisinya dibedakan dalam 2 (dua) kondisi :

1. Strong (kuat)
2. Weak (lemah)

Ciri-ciri orang yang memiliki *self esteem* yang kuat adalah sebagai berikut:

1. Self Confidence (percaya diri): yaitu menghadapi segala sesuatu dengan penuh percaya diri dan tidak mudah putus asa, menyadari sepenuhnya kelebihan dan kekurangan yang ada pada dirinya. Rasa percaya diri dimanfaatkan untuk bisa mengatasi segala permasalahan yang muncul sehingga tidak mudah putus asa dan bila berhasil juga tidak besar kepala.

2. Goal Oriented (mengacu hasil akhir): yaitu ketika ingin melaksanakan sesuatu selalu memikirkan langkah yang akan dilakukan untuk mencapai tujuannya dengan memikirkan segala konsekuensi yang diperkirakan akan muncul serta memiliki alternatif lainnya untuk mencapai tujuan tersebut.
3. Appreciative (menghargai): yaitu merasa cukup dan selalu bisa menghargai yang ada disekelilingnya serta dapat membagi kesenangannya dengan orang lain.
4. Contented (puas/senang): yaitu bisa menerima dirinya apa adanya dengan segala kelebihan dan kelemahannya serta mempunyai toleransi yang tinggi atas kelemahan orang lain dan mau belajar dari orang lain. Dia melihat masa depan dengan apa yang ada pada dirinya dan yang bisa dilakukannya dan bukannya masa depan yang sekedar menirukan orang lain.

Orang yang mempunyai *Self esteem* yang kuat akan mampu membina relasi yang baik dan sehat dengan orang lain, bersikap sopan dan menjadikan dirinya menjadi orang yang berhasil.

Ciri –ciri orang yang memiliki *self esteem* yang lemah (weak) adalah :

1. Critical (selalu mencela): yaitu selalu mencela orang lain, banyak keinginannya dan sering kali tidak terpenuhi, senang memperbesar masalah-masalah kecil dan seringkali tidak mengakui kelemahannya.
2. Self-centred (mementingkan dirinya sendiri): yaitu biasanya egois, tidak peduli dengan kebutuhan atau perasaan orang lain, segala sesuatunya berpusat pada diri sendiri, tidak ada tenggang rasa dengan lainnya yang akhirnya berakibat bisa menjadi frustrasi.
3. Cynical (sinis/suka mengolok-olok): yaitu senang meledek orang lain

dengan omongan yang sinis, sering mensalahartikan pemikiran, kegiatan, kebaikan serta niat baik orang lain sehingga orang lain tidak senang pada dirinya.

4. Diffident (malu-malu): yaitu menyangkal atas semua kelemahannya, tidak pernah bisa membuktikan kelebihanannya dan sering kali gagal dalam melakukan sesuatu.

Ada enam faktor yang dapat mendukung untuk membangun *self esteem* yang biasanya disingkat dengan G-R-O-W-T-H, yaitu: (<http://www.bppsdmk2008>)

1. Goal setting (merencanakan tujuan), yaitu menentukan tujuan hidup.
2. Risk taking (mengambil resiko), yaitu berani untuk mengambil resiko karena seseorang tidak akan pernah mengetahui kemampuan dirinya sendiri jika tidak mau mengambil resiko.
3. Opening up (membuka diri), yaitu kalau seseorang mau membuka diri dan berbagi rasa (sharing) dengan orang lain maka akan mudahnya untuk mengenali dirinya sendiri.
4. Wise-choice making (membuat keputusan yang bijaksana), yaitu kalau seseorang biasa membuat keputusan yang benar maka akan meningkatkan *self confidence* dan *self esteem*.
5. Time sharing (berjalan sesuai dengan waktu), yaitu jangan terlalu memberikan tekanan atau paksaan pada diri sendiri untuk mendapatkan perubahan karena tidak mungkin perubahan bisa didapat secara langsung.
6. Healing (penyembuhan), yaitu penyembuhan dalam arti fisik dan mental dan hal itu bisa dilakukan dengan cara membuat komitmen dan thankful (rasa syukur).

Self esteem adalah suatu kualitas yang dapat ditingkatkan pada setiap saat dalam kehidupan manusia dan tidak terikat oleh umur, pendidikan dan

status sosial. Membangun *self esteem* adalah suatu proses yang memerlukan waktu dan membutuhkan kesabaran serta ketekunan, walaupun perjuangan untuk membangun *self esteem* itu tidak mudah tetapi pantas untuk tetap dilakukan karena hasilnya bisa dinikmati untuk selamanya.

Adapun cara-cara atau langkah untuk meningkatkan *self esteem* adalah:

1. Memberikan positive stroke (sentuhan positif) pada orang lain, yaitu menghargai orang lain walaupun terhadap hal-hal yang kecil dengan sentuhan dan kata-kata yang diungkapkan secara spesifik serta ekspresi wajah. Sentuhan positif dapat membantu meningkatkan dan memperkuat *self esteem* bagi si penerima dan pemberi sentuhan positif tersebut. Memberikan sentuhan positif adalah cara untuk memberikan penghargaan yang sehat kepada orang lain. Bila kita memperlakukan orang lain dengan hormat dan penuh kasih sayang, harga diri kita secara tidak langsung ikut terbawa menjadi lebih kuat lagi. Adapun cara memberikan sentuhan positif adalah dengan memandang langsung mata orang yang diberikan sentuhan positif untuk menunjukkan keseriusan dan perhatian seseorang serta berkata dengan menggunakan kata-kata yang lebih jelas, lebih spesifik, hangat dan nada suara yang baik.
2. Tidak memberikan plastic stroke (sentuhan palsu atau basa-basi) pada orang lain, penghargaan yang diberikan pada orang hanyalah merupakan basa-basi, dianggap tidak ada artinya sama sekali sehingga membuat orang lain merasa tidak nyaman. Puji-pujian yang berlebihan atau tidak tulus dimasukkan sebagai kategori sentuhan palsu yang tidak berharga dan tidak akan meningkatkan *self esteem* baik pemberi maupun penerimanya.
3. Harus bisa menerima dan belajar untuk menerima positive stroke yang diberikan oleh orang lain.

4. Menolak plastic stroke dengan halus dan tanpa pamrih.
5. Bersungguh-sungguh menetapi apa yang sedang diusahakan, sebab tidaklah akan bernilai kalau tidak disertai usaha yang gigih dan sungguh-sungguh.

Yang perlu dipahami bahwa kondisi *self esteem* seseorang tidaklah selalu dalam posisi strong atau selalu weak. *Self esteem* dapat berubah-ubah sesuai dengan situasi, kondisi diri dan lingkungan yang dihadapinya.

2.4 Kinerja

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu instansi atau organisasi, akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama, dan tugas pokok instansi, bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan instansi untuk memutuskan suatu tindakan, dan lain-lain.

Kinerja individual mengacu pada prestasi kerja individu yang diatur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja individual yang tinggi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dan sebaliknya jika kinerja individual rendah akan menurunkan kinerja suatu organisasi atau perusahaan.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Goodhue dan Thompson (1995) seperti dikutip dari Engko (2006: 5) menyatakan bahwa pencapaian kinerja individual berkaitan dengan pencapaian serangkaian tugas-tugas individu.

Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada individu dalam perusahaan atau organisasi. Kinerja yang rendah mengarah pada penurunan efisiensi, dan efektivitas atau kualitas yang rendah terhadap serangkaian tugas yang dibebankan pada seorang karyawan (Engko, 2006: 5).

Menurut Andreani (2006) pengukuran kinerja ini dapat dilakukan dengan: kecakapan kerja, keterampilan, pengalaman, kesungguhan, kesegaran dalam kesehatan, daya guna, hasil kerja, tanggung jawab, pengutamaan kepentingan umum, memikul resiko, memelihara barang, ketaatan pada peraturan, ketepatan waktu, sikap sopan, keikhlasan, tidak menyalahgunakan wewenang, laporan hasil kerja, pengetahuan terhadap bidang tugas, penghargaan terhadap tugas, penyesuaian pendapat, pertimbangan dan penerimaan usul orang lain, kemampuan kerja sama, penerimaan terhadap keputusan yang telah diambil, tata kerja, pemberian saran, penugasan bidang tugas, kemampuan mengambil keputusan, kemampuan mengemukakan pendapat, kemampuan menentukan prioritas, ketegasan tindakan, pemberian teladan, dan pengembangan kerja sama.

Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang diharapkan (Dessler, 1997). Dengan demikian kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya. Menurut Siagian (2004) kinerja adalah konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian yang berdasar standar dan kriteria yang ditetapkan. Gibson et al. (2000) menyatakan kinerja adalah catatan terhadap hasil produksi dan pekerjaan atau aktivitas tertentu. Beberapa faktor yang berperan dalam kinerja antara lain adanya keseimbangan antara pekerja dan

lingkungan yang berada didekatnya yang meliputi individu, sumberdaya, kejelasan kerja dan umpan balik.

Untuk dapat mengetahui kinerja seseorang atau organisasi, perlu diadakan pengukuran kinerja. Untuk dapat mengetahui kinerja seseorang atau organisasi, perlu diadakan pengukuran kinerja. Menurut Stout (dalam BPKP, 2000), pengukuran kinerja merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi (mission accomplishment) melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa ataupun suatu proses. Maksudnya setiap kegiatan organisasi harus dapat diukur dan dinyatakan keterkaitannya dengan pencapaian arah organisasi di masa yang akan datang yang dinyatakan dengan pencapaian visi dan misi organisasi. Produk dan jasa yang dihasilkan akan kurang berarti apabila tidak ada kontribusinya terhadap pencapaian visi dan misi organisasi.

Melalui pengukuran kinerja diharapkan pola kerja dan pelaksanaan tugas pembangunan dan tugas umum pemerintahan akan terlaksana secara efisien dan efektif dalam mewujudkan tujuan nasional. Pengukuran kinerja pegawai akan dapat berguna untuk: (1) mendorong orang agar berperilaku positif atau memperbaiki tindakan mereka yang berada di bawah standar kinerja, (2) sebagai bahan penilaian bagi pihak pimpinan apakah mereka telah bekerja dengan baik, dan (3) memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan untuk peningkatan organisasi (BPKP, 2000).

Menurut Andreani (2006) pengukuran kinerja ini dapat dilakukan dengan kecakapan kerja, ketrampilan, pengalaman, kesungguhan, kesegaran dalam kesehatan, daya guna, hasil kerja, tanggung jawab, pengutamaan kepentingan umum, memikul resiko, memelihara barang, ketaatan pada peraturan, ketepatan waktu, sikap sopan, keikhlasan, tidak menyalahgunakan wewenang, laporan hasil kerja, pengetahuan terhadap bidang tugas, penghargaan terhadap tugas,

penyesuaian pendapat, pertimbangan dan penerimaan usul orang lain, kemampuan kerja sama, penerimaan terhadap keputusan yang telah diambil, tata kerja, pemberian saran, penugasan bidang tugas, kemampuan mengambil keputusan, kemampuan mengemukakan pendapat, kemampuan menentukan prioritas, ketegasan tindakan, pemberian teladan, dan pengembangan kerja sama.

2.4.1 Indikator Kinerja

Sebuah organisasi didirikan tentunya dengan suatu tujuan tertentu. Sementara tujuan itu sendiri tidak sepenuhnya akan dapat dicapai jika karyawan tidak memahami tujuan dari pekerjaan yang dilakukannya. Artinya, pencapaian tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan berdampak secara menyeluruh terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, seorang karyawan harus memahami indikator-indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya. Sementara itu, dalam kaitannya dengan indikator kinerja karyawan, Dessler (1997) mengatakan ada 6 kategori yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individual, sebagai berikut:

1. Kualitas: tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam artimenyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
2. Kuantitas: jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu: tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas: tingkat penggunaan sumberdaya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian: tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa bantuan, bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.
6. Komitmen kerja: tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja karyawan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

Indikator-indikator kinerja karyawan sebagaimana disebutkan di atas memberikan pengertian bahwa pekerjaan yang dilakukan karyawan dilandasi oleh ketentuan-ketentuan dalam organisasi. Disamping itu, karyawan juga harus mampu melaksanakan pekerjaannya secara benar dan tepat waktu.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001 : 82) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

1. Kemampuan mereka,
2. Motivasi,
3. Dukungan yang diterima,
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan
5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Menurut Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain :

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal. David C. Mc Clelland (1997) seperti dikutip Mangkunegara (2001 : 68), berpendapat bahwa “Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja”. Motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. Selanjutnya Mc. Clelland, mengemukakan 6 karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi yaitu :

- 1) Memiliki tanggung jawab yang tinggi
- 2) Berani mengambil risiko
- 3) Memiliki tujuan yang realistis
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.
- 5) Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

Menurut Gibson (1987) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja :

1. Faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja
3. Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system).

Menurut Kopelman (1988), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: individual characteristics (karakteristik individual), organizational characteristic (karakteristik organisasi), dan work characteristics (karakteristik kerja). Lebih lanjut oleh Kopelman dijelaskan bahwa kinerja selain dipengaruhi oleh faktor lingkungan juga sangat tergantung dari karakteristik individu seperti kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, norma dan nilai. Dalam kaitannya dengan konsep kinerja, terlihat bahwa karakteristik individu seperti kepribadian, umur dan jenis kelamin, tingkat pendidikan suku bangsa, keadaan sosial ekonomi, pengalaman terhadap keadaan yang lalu, akan menentukan perilaku kerja dan produktivitas kerja, baik individu maupun organisasi sehingga hal tersebut akan menimbulkan kepuasan bagi pelanggan atau pasien. Karakteristik individu selain dipengaruhi oleh lingkungan, juga dipengaruhi oleh: (1) karakteristik organisasi seperti reward system, seleksi dan pelatihan, struktur organisasi, visi dan misi organisasi serta kepemimpinan; (2) karakteristik pekerjaan, seperti deskripsi pekerjaan, desain pekerjaan dan jadwal kerja.

2.5 Pengaruh *Self efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang

terbaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *self efficacy* dapat meningkatkan kinerja individual. Meta analisis yang dilakukan oleh Judge dan Bono (2001) menemukan ada hubungan positif antara *self efficacy* dan kinerja individual. Penelitian yang dilakukan oleh Amir Erez dan Timothy Judge (2001) juga menyatakan ada hubungan yang positif dan signifikan antara *self efficacy* dan kinerja individual.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis pertama dari penelitian ini yaitu :

H1: *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.6 Pengaruh *Self esteem* terhadap Kinerja Karyawan

Seseorang yang merasa dirinya begitu berharga dan berarti cenderung untuk melakukan yang terbaik dalam setiap tugas dan tanggung jawabnya, baik sebagai anggota organisasi maupun sebagai individual. Dengan demikian maka akan meningkatkan kinerja individualnya. Meta analisis yang dilakukan oleh Judge dan Bono (2001) seperti dikutip dari Engko (2006: 7) menemukan adanya hubungan positif antara *self esteem* dan kinerja individu.

Semakin tinggi *self esteem* yang dimiliki oleh seorang karyawan akan meningkatkan kinerja individu karena adanya tingkat harga diri yang membuat mereka merasa dihargai sehingga karyawan berusaha bekerja dengan lebih baik dan kinerja semakin meningkat. Sebaliknya, jika harga diri (*self esteem*) yang dimiliki seorang karyawan rendah maka kinerjanya akan semakin menurun. Maka berdasarkan pada uraian di atas, dapat dikemukakan hipotesis kedua dari penelitian ini adalah :

H2 : *Self esteem* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.7 Hasil Penelitian Terdahulu

Untuk kajian empiris diuraikan sebagai berikut : Tri Siwi Nugraha (2005) dengan judul penelitian Pengaruh Komitmen Profesi, Partisipasi Anggaran, Dan Self – Efficacy Terhadap Konflik Peran (Studi Empiris Pada Wanita Karir Di Yogyakarta) Hasil studi ini berhasil mendukung penelitian secara statistik yang dilakukan oleh Jex et al., (2001); Leiter (1991); dan Stumpf et al. (1987) yang berarti wanita karir yang mempunyai *self-efficacy* tinggi akan mampu menghindari terjadinya tekanan (konflik). Semakin rendah *self-efficacy* yang dimiliki wanita karir, maka semakin tinggi konflik peran yang terjadi.

Sigiro dan Suyono (2005) dengan judul penelitian Pengaruh Locus of Control, Tipe kepribadian dan *Self efficacy* terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh yang signifikan dari locus of control, tipe kepribadian dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja. Obyek yang diteliti adalah karyawan non produksi PT Kusumahadi di Santoso Surakarta.

Straus (2005) dengan judul penelitian Multi Source Perspective of *Self esteem*, Performance Ratings, and Source Agreement. Hasil penelitian terhadap 143 sampel didapatkan pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara *self esteem* terhadap kinerja karyawan.

Engko (2006) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual dengan *Self esteem* dan *Self efficacy* sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian menunjukkan masing-masing variabel mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individual dan obyek penelitian yang dipakai adalah dosen.

Peter A. Creed, Tracey D. Bloxsome, Karla Johnston(2007) dengan judul penelitian *Self-Esteem And Self-efficacy Outcomes For Unemployed Individuals Attending Occupational Skills Training Programs*. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa *self-efficacy* juga akan meningkat ketika orang menganggur menghadiri program pelatihan keterampilan yang tidak secara khusus menawarkan pelatihan dalam membangun kepercayaan.

Bintang (2008) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh *Self efficacy* terhadap Kinerja Individual. Obyek penelitian yang digunakan adalah karyawan lucky star wedding organizer di Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *self efficacy* terhadap kinerja individual para kru lucky star wedding organizer.

Chasanah (2008) melakukan penelitian terhadap PT mayora TBK Regional Jateng dan DIY. Hasil penelitian adalah bahwa empowerment tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja maupun kinerja, sedangkan *self efficacy* dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan.

Kilapong (2013) melakukan penelitian dengan populasi sebanyak 300 karyawan, dan sampel yang dipakai adalah 75 responden. Judul penelitian adalah Kepemimpinan Transformasional, *Self efficacy*, *Self esteem* Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja PT Tropica Cocoprima Manado. Hasil menunjukkan masing-masing variabel berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

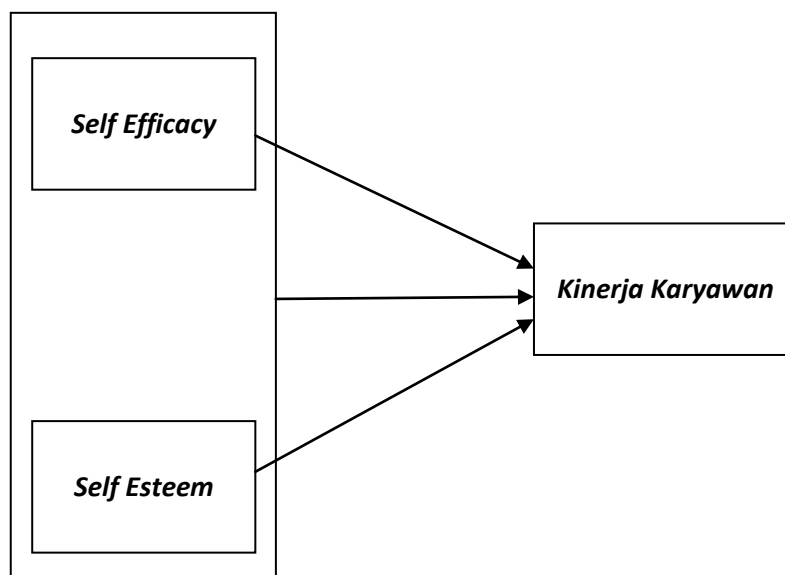
Pitra Prastadila dan Pramesti Pradna Paramita (2013) melakukan penelitian dengan judul Hubungan antara Emotional Intelligence dengan *Self efficacy* Guru yang Mengajar di Sekolah Inklusi Tingkat Dasar. Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara emotional intelligencedengan *self efficacy* guru yang mengajar di sekolah inklusi yang artinya semakin tinggiemotional intelligence maka semakin tinggi pula *self efficacy* nya.

Chamariyah (2015) dengan judul Pengaruh *Self efficacy*, Assertiveness, Dan *Self esteem* Terhadap keinginan Pindah Kerja (Turnover Intentions) Pegawai Pada

Bank Jatim Cabang Pamekasan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa pengaruh yang diberikan oleh ketiga variabel bebas termasuk sangat kecil dalam mempengaruhi tingkat keinginan berpindah kerja pegawai.

2.8 Kerangka Pikir

Berikut ini adalah gambar kerangka pikir penelitian ini :



Gambar 2.8 Kerangka Pikir

2.9 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan apa yang telah diuraikan dalam kerangka penelitian maka dapat ditetapkan hipotesis penelitian secara parsial yaitu:

1. *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. *Self esteem* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Keterangan indikator variable independent *Self Efficacy* (X_1), *Self esteem* (X_2) dan variable dependent Kinerja individual karyawan (Y) :

<i>Self Efficacy</i> (X_1)	<i>Self esteem</i> (X_2)	Kinerja (Y)
$X_{1.1}$ = Mampu melakukan pekerjaan	$X_{2.1}$ = Kepuasan diri	$Y_{1.1}$ = Mutu kerja
$X_{1.2}$ = Kemampuan diri	$X_{2.2}$ = Berguna	$Y_{1.2}$ = Ketepatan jumlah
$X_{1.3}$ = Suka hal menantang	$X_{2.3}$ = Kualitas	$Y_{1.3}$ = Kemandirian

$X_{1.4}$ = Kepuasan (Gareth Jones, 1986 dalam Mas'ud 2004)	$X_{2.4}$ = Kemampuan $X_{2.5}$ = Sikap positif $X_{2.6}$ = Rendah diri $X_{2.7}$ = Tidak berguna $X_{2.8}$ = Berguna seperti orang lain $X_{2.9}$ = <i>Self respect</i> $X_{2.10}$ = Tidak percaya diri Rosenberg, Morris, n 1965; dalam Mas'ud 2004)	$Y_{1.4}$ = Komitmen kerja (Dessler, 1997)
--------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------

Dimana pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, jika :

H_0 : Jika b (slope) = 0 maka H_1 ditolak dan H_0 diterima.

H_1 : Jika b (slope) $\neq 0$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Maka pengaruh variabel independent *Self Efficacy* dan *Self Esteem* terhadap variabel dependent Kinerja individual karyawan (Y) adalah signifikan (berpengaruh positif) dengan syarat :

$b \neq 0$ maka H_1 diterima atau signifikan berpengaruh

Hipotesis secara simultan yaitu adanya pengaruh positif antara *Self efficacy* dan *Self esteem* terhadap kinerja pegawai”.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Jl. Andi Mallombassarang No. 101 Sungguminasa Kabupaten Gowa yang menjadi wilayah kerja kantor BRI Cabang Sungguminasa.

Waktu penelitian ini akan dilaksanakan pada awal bulan Agustus 2015.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel (Umar, 2001:77). Populasi menurut Sugiyono (2001:55) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Seluruh pegawai di Bank BRI Cabang adalah populasi dari penelitian ini yang memiliki jumlah yaitu 96 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2001:56). Penggunaan sampel dari populasi diupayakan representative yang artinya sampel dapat mewakili dari populasi yang ada. Pada penelitian ini teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah Sampling Jenuh.

Menurut Sugiyono (2001: 61) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila

jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya, jika penelitiannya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih, tergantung dari kemampuan peneliti, luas wilayah pengamatan, dan besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti. (Arikunto, 1998: 120-121).

Jadi, sampel yang diambil dari pegawai di Bank BRI Cabang Sungguminasa adalah sebanyak 96 orang.

3.3 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti (Umar, 2001: 42). Data primer ini berupa data identitas responden dan tanggapan responden yang akan dijawab langsung oleh responden mengenai variabel-variabel *self esteem*, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Menurut Sugiono (2009:58) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, yang kemudian peneliti dapat menarik kesimpulannya. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian adalah :

1. Variabel bebas/Independent variabel (X)

Yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain atau yang diselidiki pengaruhnya. Adapun yang menjadi variabel bebas adalah :

a. *Self efficacy* (X1)

b. *Self esteem* (X2)

2. Variabel terikat/ dependent variabel (Y)

Variabel terikat adalah gejala atau unsure variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Adapun variabel terikat adalah :

a. Kinerja Individu (Y)

Berikut ini diuraikan definisi operasional variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Definisi-definisi operasional variabel sebagai dasar pengukuran nilai dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.4.1 Definisi Operasional

No	Variabel	Indikator	No (Item)
1	X1 : <i>Self efficacy</i> Penilaian individu atas kemampuan mereka untuk mengorganisasi dan melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk mencapai tingkat kinerja yang ditentukan. (Bandura,1991)	1. Perasaan mampu melakukan pekerjaan. 2. Kemampuan yang lebih baik. 3. Senang pekerjaan yang menantang. 4. Kepuasan terhadap pekerjaan. (Gareth Jones,1986 dalam Mas'ud 2004)	Pertanyaan : 1,2,3,4
2	X2 : <i>Self esteem</i> Suatu keyakinan	1. Kepuasan diri. 2. Berguna bagi diri.	Pertanyaan : 5,6,7,8,9,10,11,12,13,14

	nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan (Gardner et.al., 2004)	3. Kualitas. 4. Kemampuan. 5. Sikap positif. 6. Rendah diri. 7. Tidak berguna. 8. Berguna seperti orang lain 9. Self Respect. 10. Tidak percaya diri. (Rosenberg, Morris, 1965; dalam Mas'ud 2004)	
3	X3 : Kinerja Perbandingan antara prestasi kerja (perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang diharapkan). (Dessler, 1997)	1. Mutu kerja 2. Ketepatan jumlah 3. Kemandirian 4. Komitmen kerja (Dessler, 1997)	Pertanyaan : 15,16,17,18,19,20

Pengukuran yang digunakan adalah menggunakan perhitungan statistik regresi linier berganda berdasarkan hasil perolehan data dari kuesioner yang diberikan pada responden. Proses analisis pengolahan data yang dilakukan penulis adalah sebagai berikut :

1. Menyebarkan kuesioner pada responden yaitu sejumlah sampel yang telah ditentukan.
2. Mengambil hasil jawaban kuesioner dari responden.
3. Mengelompokkan data berdasarkan responden.
4. Data yang berasal dari kuisisioner yang telah diisi responden, kemudian ditabulasikan dalam bentuk data kuantitatif.
5. Jawaban dalam tiap responden disajikan dalam tabel distribusi.

Untuk penilaian jawaban responden terhadap pertanyaan yang diberikan menggunakan Skala Likert. Skala Likert yaitu tipe skala dicetuskan oleh Rensis Likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena altern. Variabel yang akan diukur, dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item – item alternatif dimana alternatifnya berupa pernyataan.

Adapun alternative jawaban dengan menggunakan Skala Likert yaitu memberikan skor pada masing – masing jawaban dari pertanyaan alternatives sebagai berikut :

Table 3.4.2 Pemberian Bobot Skor Skala Likert

Jawaban	Simbol	Skor
Sangat setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu-ragu	R	3
Tidak setuju	TS	2
Sangat tidak setuju	STS	1

Skala Likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner, dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei. Penggunaan yang penelitian yang sering menggunakan skala ini adalah bila penelitian menggunakan jenis penelitian survei deskriptif (Gambaran). Nama skala ini diambil dari nama penciptanya Rensis Likert, yang menerbitkan suatu laporan yang menjelaskan penggunaannya. Sewaktu menanggapi pertanyaan dalam skala Likert, responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. Biasanya disediakan lima pilihan skala dengan format seperti dikutip

<https://fathirphoto.wordpress.com/2013/09/24/cara-menghitung-skala-likert/>:

Prosedur dalam membuat skala likert :

1. Peneliti mengumpulkan item-item yang cukup banyak, relevant dengan masalah yang sedang diteliti, dan terdiri dari item yang cukup jelas disukai dan tidak disukai.
2. Kemudian item-item itu dicoba kepada sekelompok responden yang cukup representatif dari populasi yang ingin diteliti.
3. Responden di atas diminta untuk mengecek tiap item, apakah ia menyenangkan (+) atau tidak menyukainya (-). Respons tersebut dikumpulkan dan jawaban yang memberikan indikasi menyenangkan diberi skor tertinggi. Tidak ada masalah untuk memberikan angka 5 untuk yang tertinggi dan skor 1 untuk yang terendah atau sebaliknya. Yang penting adalah konsistensi dari arah sikap yang diperlihatkan. Demikian juga apakah jawaban “setuju” atau “tidak setuju” disebut yang disenangi, tergantung dari isi pertanyaan dan isi dari item-item yang disusun.

4. Total skor dari masing-masing individu adalah penjumlahan dari skor masing-masing item dari individu tersebut.
5. Respon dianalisis untuk mengetahui item-item mana yang sangat nyata batasan antara skor tinggi dan skor rendah dalam skala total. Misalnya, responden pada upper 25% dan lower 25% dianalisis untuk melihat sampai berapa jauh tiap item dalam kelompok ini berbeda. Item-item yang tidak menunjukkan beda yang nyata, apakah masuk dalam skor tinggi atau rendah juga dibuang untuk mempertahankan konsistensi internal dari pertanyaan.

Berikut kami akan menguraikan sebuah contoh kasus. Seorang mahasiswa gizi melakukan uji organoleptik sebuah produk dengan menggunakan skala Likert. Aspek yang ingin diukur ialah cita rasa dari sebuah produk yang ia hasilkan, dari 70 panelis yang ia gunakan, berikut rangkuman hasil penilaian panelis.

1. Responden yang menjawab sangat suka (5) berjumlah 2 orang
2. Responden yang menjawab suka (4) berjumlah 8 orang
3. Responden yang menjawab netral (3) berjumlah 15 orang
4. Responden yang menjawab tidak suka (2) berjumlah 25 orang
5. Responden yang menjawab sangat tidak suka (1) berjumlah 20 orang

Rumus : $T \times P_n$

T = Total jumlah Responden yg memilih

P_n = Pilihan angka Skor likert

1. Responden yang menjawab sangat suka (5) = $2 \times 5 = 10$
2. Responden yang menjawab suka (4) = $8 \times 4 = 32$
3. Responden yang menjawab netral (3) = $15 \times 3 = 45$

4. Responden yang menjawab tidak suka (2) = $25 \times 2 = 50$
5. Responden yang menjawab sangat tidak suka (1) = $20 \times 1 = 20$
6. Semua hasil dijumlahkan
7. Total skor = 157

Interpretasi skor perhitungan

Untuk mendapatkan hasil interpretasi, harus diketahui dulu skor tertinggi (Y) dan angka terendah (X) untuk item penilaian dengan rumus sebagai berikut :

- Y = Skor tertinggi likert x jumlah responden
- X = Skor terendah likert x jumlah responden

Jumlah skor tertinggi untuk item sangat suka ialah $5 \times 70 = 350$, sedangkan item sangat tidak suka ialah $1 \times 70 = 70$. Jadi, jika total skor penilaian panelis di peroleh angka 157, maka penilaian interpretasi panelis terhadap cita rasa produk tersebut adalah hasil nilai yang dihasil dengan menggunakan rumus Index %.

Rumus index % = $\text{Total Skor} / Y \times 100$

Sebelum menyelesaikannya kita harus mengetahui interval (Jarak) dan interpretasi persen agar mengetahui penilaian dengan metode mencari Interval skor persen (I).

Rumus interval

$I = 100 / \text{Jumlah Skor (likert)}$

Maka = $100 / 5 = 20$

Hasil (I) = 20 (Ini adalah intervalnya jarak dari terendah 0 % hingga tertinggi 100%)

Berikut kriteria interpretasi skornya berdasarkan interval :

1. Angka 0% – 19,99% = Sangat (tidak setuju/buruk/kurang sekali)
2. Angka 20% – 39,99% = Tidak setuju / Kurang baik)
3. Angka 40% – 59,99% = Cukup / Netral
4. Angka 60% – 79,99% = (Setuju/Baik/suka)
5. Angka 80% – 100% = Sangat (setuju/Baik/Suka)

Penyelesaian Akhir

= Total skor / Y x 100

= 157 / 350 x 100

= 44.86 %, kategori cukup / netral

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan data dari berbagai sumber yang berkaitan dengan penelitian, data primer diperoleh dari perusahaan tempat dilakukannya penelitian. Untuk data sekunder diperoleh dari buku, internet, media kabar, jurnal dan lain-lain. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu:

1. Studi Pustaka

Studi pustaka yaitu dengan cara membaca, mempelajari buku dan sumber rujukan guna melengkapi landasan teoritis dari para ahli yang berhubungan dengan permasalahan penelitian.

2. Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung mengenai objek yang dijadikan permasalahan pada perusahaan, adapun penelitian lapangan dilakukan dengan cara:

a. Observasi

Peneliti melakukan suatu pengamatan secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti pada perusahaan guna mengetahui permasalahan yang sebenarnya.

b. Wawancara

Wawancara yaitu cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara langsung dengan Kepala Subbagian Kepegawaian serta dengan para pegawai yang berkepentingan.

c. Kuesioner

Pengumpulan data dengan cara mengajukan pernyataan-pernyataan yang sudah dipersiapkan secara tertulis dengan menyebarkan angket dan disertai dengan alternatif jawaban yang akan diberikan kepada responden.

3.6 Pengujian Terhadap Alat Pengumpulan Data

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kemampuan suatu instrument atau alat pengumpul data dalam mengungkap sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan. Suatu instrument dikatakan valid, bila instrument tersebut mampu mengukur apa saja yang harus diukurnya dan mampu mengungkap apa yang ingin diungkap (Sutrisno Hadi, 2001).

Cara yang paling banyak dipakai untuk mengukur validitas suatu alat pengukur adalah dengan cara mengkorelasikan antar skor yang diperoleh pada masing-masing item (pertanyaan) dengan skor totalnya. Skor total adalah jumlah skor semua butir pertanyaan pada kuesioner. Bila sekiranya skor semua pertanyaan yang disusun

berkorelasi positif dengan skor total, maka dapat dikatakan bahwa alat pengukur mempunyai validitas. Uji validitas dilakukan dengan tujuan mengetahui ketepatan kuesioner. Keandalan kuesioner mempunyai arti bahwa kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Hasil dari uji ini cukup mencerminkan topik yang sedang diteliti.

Dalam penelitian ini, untuk mencari nilai korelasi, maka digunakan rumus Karl Pearson's, dengan rumus sebagai berikut:

$$R = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana : R = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Responden

X = *Self Efficacy* dan *Self esteem*

Y = Kinerja

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diperlukan untuk mengetahui tingkat ketepatan alat ukur yang dipakai. Alat ukur dapat dikatakan reliable (dapat dipercaya), bila hasil pengukurannya tetap atau nilai yang diperoleh konsisten, walaupun dilakukan pengukuran ulang pada subyek yang sama (Sutrisno Hadi, 2001).

Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item/pertanyaan yang dipergunakan pada penelitian ini akan menggunakan formula cronbach alpha (koefisien alfa cronbach), dimana secara umum dianggap reliabel apabila nilai alfa cronbach-nya > 0,5 (Hair et al, 1995 dalam Sutrisno Hadi, 2001). Untuk mendapatkan nilai tingkat reliabilitas dilakukan dengan metode internal consistency dengan menggunakan rumus :

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{(\sigma t)^2} \right]$$

Keterangan :

k = Jumlah pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah variasi butir

$(\sigma t)^2$ = Varian total

Kriteria pengujian realibilitas ini adalah sebagai berikut :

1. Apabila cronbach alpha $\geq 0,5$ maka instrument indikator dikatakan reliable.
2. Apabila cronbach alpha $< 0,5$ maka instrument indikator dikatakan tidak reliable.

3.7 Metode Analisis

Untuk menguji hipotesis yang sudah dirumuskan peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda.

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi merupakan metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas, (Hair Anderson Tatham Black, 1995 dalam Sofyan Yamin dan Heri Kurniawan, 2009:81).

Berdasarkan uraian diatas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu *Self Efficassi* (X_1), dan *Self esteem* (X_2) terhadap

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Kinerja Individu (Y). Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

Keterangan :

Y : Kinerja Individu Karyawan

a : Intercept (konstanta)

b_1 : Koefisien regresi untuk X_1

X1 : *Self Efficacy*

b2 : Koefisien regresi untuk X2

X2 : *Self esteem*

e : Nilai residu

2. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada table model summary^b dan tertulis R square. Namun untuk regresi linear berganda sebaliknya menggunakan R square yang sudah disesuaikan atau tertulis adjusted R square, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dalam kenyataan nilai adjusted R square dapat bernilai negative, walaupun yang dikehendaki bernilai positif. Jika dalam uji empiris didapat nilai adjusted R square (R^2) negatif, maka nilai adjusted R square (R^2) dianggap nol. (Gujarati 2003 dalam Ghazali, 2011:97)

3. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Kuncoro (2003:219) menjelaskan bahwa Uji statistik F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0.05$). Apabila nilai $F_{hitung} \geq$ dari nilai F_{tabel} , maka berarti variabel bebasnya secara serempak memberikan pengaruh terhadap variabel terikat atau hipotesis pertama diterima.

4. Uji Parsial (Uji T)

Kuncoro (2003:218) menjelaskan bahwa Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Kemudian, bila membandingkan nilai t tabel dengan tingkat signifikansi (α) = 0.05, itu berarti kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Kuncoro, 2013:219).

Uji ini dapat sekaligus digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas tersebut yang mempengaruhi kinerja karyawan, dengan melihat nilai-nilai t masing-masing variabel. Berdasarkan nilai t, maka dapat diketahui variabel bebas mana yang dominan mempengaruhi variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini responden diidentifikasi berdasarkan umur, jenis kelamin, dan masa kerja. Total sampel sebanyak 96 orang/responden Bank BRI Cab. Sungguminasa. Namun kuesioner yang dikembalikan oleh karyawan Bank Rakyat Indonesia Cab. Sungguminasa sebanyak 65 kuesioner. Jadi ada sekitar 31 orang karyawan yang tidak mengembalikan ataupun tidak bersedia mengisi kuesioner tersebut dengan alasan pribadi karyawan.

4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Penelitian ini dilakukan pada Bank Rakyat Indonesia Cab. Sungguminasa. Responden yang dijadikan sampel, yaitu karyawan Bank Rakyat Indonesia Cab. Sungguminasa sebanyak 96 orang/responden. Dengan jumlah sampel dan kuesioner yang dibagikan sebanyak jumlah karyawan Bank Rakyat Indonesia Cab. Sungguminasa. Namun kuesioner yang dikembalikan oleh karyawan Bank Rakyat Indonesia Cab. Sungguminasa sebanyak 65 kuesioner. Jadi ada sekitar 31 orang karyawan yang tidak mengembalikan ataupun tidak bersedia mengisi kuesioner tersebut dengan alasan pribadi karyawan.

Berikut ini disajikan gambaran umum responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini seperti pada tabel 4.1, sebagai berikut:

Tabel 4.1

KOMPOSISI RESPONDEN BERDASARKAN UMUR

No.	Umur	Jumlah	Persentase
1	20 – 30 tahun	38 Orang	58,46 %
2	31 – 40 tahun	18 Orang	27,69%

3	41 – 50 tahun	5 Orang	7,69%
4	> 50 tahun	4 Orang	6,15%
Jumlah		65Orang	100%

Sumber: Lampiran II Data Responden

Tabel 4.1 menunjukkan responden yang berusia 20 – 30 tahun sebanyak 38 orang (58,46%), sedangkan responden yang berusia 31 – 40 tahun sebanyak 18 orang (27,69%), responden berusia 41 – 50 tahun sebanyak 5 orang (7,69%), dan responden yang berusia lebih dari atau sama dengan 50 tahun sebanyak 4 orang (6,15%). Dengan demikian usia responden yang dominan berada pada usia 21 – 30 tahun.

4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2

KOMPOSISI RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki – laki	35 Orang	53,85%
2	Perempuan	30 Orang	46,15%
Jumlah		65 Orang	100%

Sumber: Lampiran II Data Responden

Tabel 4.2 menunjukkan responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 35 orang (53,85%), sedangkan jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu berjumlah 30 orang (46,15%). Dengan demikian jenis kelamin responden yang dominan adalah laki-laki.

4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.3

KOMPOSISI RESPONDEN BERDASARKAN MASA KERJA

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	< 2 tahun	20Orang	30,77%
2	2,1 tahun s/d 10 tahun	30Orang	46,15 %
3	11 tahun s/d 20 tahun	8Orang	12,31%
4	21 tahun s/d 30 tahun	6Orang	9,23%
5	> 30 tahun	1Orang	1,54%
Jumlah		65 Orang	100 %

Sumber: Lampiran II Data Responden

Tabel 4.3 menunjukan responden dengan masa kerja <2 tahun sebanyak 20 Orang (30,77%), masa kerja 2,1 tahun s/d 10 tahun sebanyak 30 orang (46,15%), 11 tahun s/d 20 tahun sebanyak 8 orang (12,31%), masa kerja 21 tahun s/d 30 tahun sebanyak 6 orang (9,23%), dan masa kerja > 30 tahun sebanyak 1 orang (1,54%). Dengan demikian usia responden yang dominan berada pada usia 21 – 30 tahun. Dengan demikian masa kerja responden yang dominan berada pada usia 2,1 – 10 tahun.

4.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kemampuan suatu instrument atau alat pengumpul data dalam mengungkap sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan. Suatu instrument dikatakan valid, bila instrument tersebut mampu mengukur apa saja yang harus diukurnya dan mampu mengungkap apa yang ingin diungkap (Sutrisno Hadi, 2001).

Valid tidaknya suatu item instrument dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi Karl Pearson's, dengan level signifikansi 5% dengan nilai kritisnya. Dimana $N = 65$ orang dengan taraf signifikansi 5% = 0,244, dan 1% = 0,317. Bila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka item instrument dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid. Berikut ini adalah hasil uji validitas instrument penelitian dengan menggunakan program SPSS versi 16.0 :

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	R	Keterangan
(X ₁)	X _{1.1}	0,683	Valid
	X _{1.2}	0,873	Valid
	X _{1.3}	0,840	Valid
	X _{1.4}	0,765	Valid
(X ₂)	X _{2.1}	0,593	Valid
	X _{2.2}	0,652	Valid
	X _{2.3}	0,582	Valid
	X _{2.4}	0,499	Valid
	X _{2.5}	0,690	Valid
	X _{2.6}	0,381	Valid
	X _{2.7}	0,511	Valid
	X _{2.8}	0,591	Valid
	X _{2.9}	0,566	Valid
	X _{2.10}	0,525	Valid
(Y)	Y _{.1}	0,746	Valid
	Y _{.2}	0,784	Valid

	Y _{.3}	0,755	Valid
	Y _{.4}	0,643	Valid
	Y _{.5}	0,638	Valid
	Y _{.6}	0,780	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

4.2.2 Hasil Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Untuk menguji digunakan Alpha Cronbach. Instrumen dapat dikatakan andal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. Untuk mendapatkan nilai tingkat reliabilitas dilakukan dengan metode internal consistency dengan menggunakan rumus (Sutrisno Hadi, 2001) :

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{(\sigma t)^2} \right]$$

Keterangan :

k = Jumlah pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah variasi butir

$(\sigma t)^2$ = Varian total

Kriteria pengujian realibilitas ini adalah sebagai berikut :

1. Apabila cronbach alpha $\geq 0,5$ maka instrument indikator dikatakan reliable.
2. Apabila cronbach alpha $< 0,5$ maka instrument indikator dikatakan tidak reliable.

Berikut ini adalah hasil uji realinilitas instrument penelitian dengan menggunakan program SPSS versi 16.0 pada tabel 4.5 :

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Item	Alpha	Keterangan
X ₁	0,803	Reliabel
X ₂	0,756	Reliabel
Y	0,814	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

4.3 Deskripsi Variabel

4.3.1 Self efficacy

Berdasarkan tanggapan responden mengenai *self Efficacy* dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dengan berbagai pertanyaan pemahaman pegawai/karyawan mampu melakukan pekerjaan, kepuasan terhadap pekerjaan, maka dari 65 pegawai/karyawan yang telah memberikan tanggapan dalam kuesioner dapat kita lihat dengan table dibawah ini. Dengan kriteria interpretasi skor indeks % berdasarkan interval :

1. Angka 0% - 19,99% = Sangat tidak setuju (STS)
2. Angka 20 % - 39,99% =Tidak setuju (TS)
3. Angka 40% - 59,99% = Netral (N)
4. Angka 60% - 79,99% = Setuju (S)
5. Angka 80% - 100% = Sangat setuju (SS)

Tabel. 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Self efficacy

No	Pertanyaa n	Jawaban Responden										Index %	Kategor i
		STS		TS		N		S		SS			
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%		

1	SE 1	0	0,00	0	0,00	1	1,54	32	49,23	32	49,23	89,54	SS
2.	SE 2	0	0,00	2	3,08	7	10,77	34	52,31	22	33,85	83,38	SS
3.	SE 3	0	0,00	2	3,08	8	12,31	32	49,23	23	35,38	83,38	SS
4.	SE 4	0	0,00	1	1,54	4	6,15	36	55,38	24	36,92	85,54	SS

Sumber : Data diolah dengan menggunakan komputer

Berdasarkan dari data diatas dengan jumlah responden 65, tanggapan responden mengenai secara keseluruhan puas dengan diri sendiri, rata-rata responden memberikan jawaban sangat setuju dan sangat setuju, yakni masing-masing sebesar 49,23%. kemudian dengan berpikir bahwa berguna sekali, rata-rata responden memberikan jawaban setuju, yakni sebesar 52,31%.

Kemudian, tanggapan responden mengenai merasa bahwa memiliki banyak kualitas yang bagus, rata-rata responden memberikan jawaban setuju, yakni sebesar 49,23%. Sedangkan tanggapan responden mengenai mampu untuk melakukan kegiatan begitu pula dengan kebanyakan orang lain, rata-rata responden memberikan jawaban setuju, yakni sebesar 55,38%.

Dari keempat pertanyaan kuesioner *self efficacy* diatas, dengan masing-masing index %yaitu pada pertanyaan No.1 sebesar 89,54%, No.2 sebesar 83,38%, No.3 sebesar 83,38%, No.4 sebesar 85,54%, dengan melihat keempat pertanyaan kuesioner *self efficacy* merupakan pertanyaan bernilai positif dengan keempat pertanyaan tersebut masuk kategori sangat setuju (SS) . Dengan index % yang tertinggi dari keempat pertanyaan adalah pada pertanyaan No.1 sebesar 89,54%yaitu puas dengan diri sendiri. Sedangkan indeks% yang terendah ada pada pertanyaan

No.2 dan No.3 sebesar 83,38% yaitu berguna sekali dan memiliki banyak kualitas yang bagus.

4.3.2 Self esteem

Tanggapan responden mengenai pengaruh *self esteem* terhadap kinerja individual karyawan dengan berbagai pertanyaan pemahaman kepuasan diri karyawan, kualitas diri karyawan, kemampuan diri karyawan, sikap positif dan negative karyawan, dan self respect, maka dari 65 pegawai/karyawan yang telah memberikan tanggapan dalam kuesioner ini dapat kita lihat dengan table dibawah ini:

Tabel. 4.7

Tanggapan Responden Mengenai Self esteem

No	Pertanyaan	Jawaban Responden										Index %	Kategori
		STS		TS		N		S		SS			
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%		
1	SEs 1	30	46,15	27	41,54	4	6,15	2	3,08	2	3,08	35,08	TS
2.	SEs 2	34	52,31	18	27,69	8	12,31	3	4,62	2	3,08	35,69	TS
3.	SEs 3	0	0,00	3	4,62	10	15,38	40	61,54	12	18,46	78,77	S
4.	SEs 4	2	3,08	1	1,54	15	23,08	32	49,23	15	23,08	77,54	S
5	Ses 5	33	50,77	24	36,92	2	3,08	4	6,15	2	3,08	34,77	TS
6	SEs 6	0	0,00	0	0,00	0	0,00	36	55,38	29	44,62	88,92	SS
7	SEs 7	0	0,00	0	0,00	2	3,08	43	66,15	20	30,77	85,54	SS
8	SEs 8	0	0,00	3	4,62	7	10,77	36	55,38	19	29,23	81,85	SS
9	SEs 9	0	0,00	2	3,08	7	10,77	35	53,85	21	32,31	83,08	SS
10	SEs 10	0	0,00	1	1,54	8	12,31	40	61,54	16	24,62	81,85	SS

Sumber : Data diolah dengan menggunakan computer

Berdasarkan dari olah data diatas tanggapan responden mengenai tidak mempunyai sesuatu untuk dibanggakan, rata-rata responden menjawab sangat tidak

setuju, yakni 46,15%. Untuk pertanyaan mengenai kadang-kadang merasa tidak berguna sama sekali, rata-rata karyawan menjawab sangat tidak setuju, yakni 52,31%. Selanjutnya tanggapan responden mengenai orang yang berguna paling tidak sama dengan orang lain, rata-rata responden menjawab setuju, yakni sebesar 61,54%.

Selanjutnya, tanggapan responden mengenai mempunyai lebih banyak hormat kepada diri sendiri, rata-rata responden menjawab setuju, yakni 49,23%. Kemudian tanggapan responden mengenai cenderung merasa bahwa gagal, rata-rata karyawan menjawab sangat tidak setuju, yakni 50,77%. Untuk tanggapan responden mengenai mempunyai sifat positif terhadap diri, rata-rata karyawan menjawab setuju, yakni sebesar 55,38%. Selanjutnya tanggapan responden mengenai merasa bahwa sangat mampu melakukan pekerjaan yang sedang dikerjakan, rata-rata karyawan menjawab setuju, yakni 66,15%.

Kemudian, tanggapan responden mengenai yakin bahwa keterampilan dan kemampuan sama atau melebihi daripada teman-teman kerja, rata-rata responden menjawab setuju, yakni sebesar 55,38%. Kemudian tanggapan responden mengenai dapat menangani pekerjaan yang lebih menantang daripada pekerjaan yang sedang dikerjakan, rata-rata responden menjawab setuju, yakni sebesar 53,85%. Untuk tanggapan mengenai dari sudut profesionalisme pekerjaan memuaskan harapan diri, rata-rata responden menjawab setuju, yakni 61,54%.

Dengan demikian dari kesepuluh pertanyaan kuesioner *self esteem*, dengan masing-masing index % yaitu pada pertanyaan no.1 sebesar 35,08%, no.2 sebesar 35,69%, no.3 sebesar 78,77%, no.4 sebesar 77,54%, no.5 sebesar 34,77%, no.6 sebesar 88,92%, no.7 sebesar 85,54%, no.8 sebesar 81,85%, no.9 sebesar 83,08%, no.10 sebesar 81,85%. Melihat kesepuluh pertanyaan kuesioner *self esteem* dimana no.1, no.2 dan no.5 merupakan pertanyaan bernilai negative dimana pertanyaan

tersebut masuk kategori tidak setuju (TS) dan pertanyaan bernilai positif no.3, no.4, no.6, no.7, no.8, no.9, no.10 dimana pertanyaan tersebut masuk kategori sangat setuju (SS).

Dimana index % yang tertinggi dari pertanyaan bernilai positif adalah pada pertanyaan no.6 sebesar 88,92% mengenai mempunyai sifat positif terhadap diri. Indeks % yang terendah dari pertanyaan bernilai positif adalah pertanyaan no.4 sebesar 77,54% mengenai mempunyai lebih banyak hormat kepada diri sendiri. Sedangkan index % tertinggi dari pertanyaan bernilai negatif adalah pada pertanyaan no.2 sebesar 35,69% mengenai kadang-kadang merasa tidak berguna sama sekali. Indeks % terendah dari pertanyaan bernilai negatif adalah pada pertanyaan no.5 sebesar 34,77% mengenai cenderung merasa bahwa gagal.

4.3.3 Kinerja Individual

Berdasarkan dengan tabel dibawah ini tanggapan responden mengenai upaya meningkatkan kinerja individual karyawan dengan berbagai pertanyaan pemahaman pegawai/karyawan tentang kinerja, waktu yang diberikan dan tanggung jawab dalam bekerja, maka dari 65 pegawai/karyawan yang telah memberikan tanggapan dalam kuesioner ini dapat kita lihat dengan tabel dibawah ini:

Tabel. 4.8
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Jawaban Responden										Index %	Kategori
		STS		TS		N		S		SS			
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%		
1	KK 1	0	0,00	0	0,00	2	3,08	35	53,85	28	43,08	88,00	SS
2.	KK 2	0	0,00	0	0,00	4	6,15	42	64,62	19	29,23	84,62	SS

3.	KK 3	0	0,00	0	0,00	1	1,54	43	66,15	21	32,31	86,15	SS
4.	KK 4	0	0,00	0	0,00	2	3,08	47	72,31	16	24,62	84,31	SS
5.	KK 5	0	0,00	2	3,08	1	1,54	43	66,15	19	29,23	84,31	SS
6.	KK 6	0	0,00	0	0,00	0	0,00	30	46,15	35	53,85	90,77	SS

Sumber : Data diolah dengan menggunakan komputer

Berdasarkan dari data diatas dengan jumlah responden 65, tanggapan responden mengenai memahami tugas pekerjaan yang harus dilakukan, rata-rata responden memberikan jawaban setuju, yakni sebesar 53,58%. Kemudian dengan pertanyaan setiap melakukan pekerjaan selalu mengutamakan kualitas/hasil sesuai target, rata-rata responden memberikan jawaban sangat setuju, yakni sebesar 64,62%.

Kemudian, tanggapan responden mengenai menyelesaikan tugas selalu tepat waktu, rata-rata responden memberikan jawaban setuju, yakni sebesar 66,15%. Sedangkan tanggapan responden mengenai mampu melakukan kerja secara efektif dengan memaksimalkan waktu yang telah tersedia, rata-rata responden memberikan jawaban setuju, yakni sebesar 72,31%.

Selanjutnya, tanggapan responden mengenai dalam bekerja mampu bekerja secara mandiri, rata-rata responden memberikan jawaban setuju, yakni 66,15%. Tanggapan selanjutnya mengenai memiliki komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan, rata-rata responden memberikan jawaban sangat setuju, yakni 53,58%.

Dengan demikian dari keenam pertanyaan kuesioner kinerja karyawan, dengan masing-masing index % yaitu pada pertanyaan no.1 sebesar 88%, no.2 sebesar 84,62%, no.3 sebesar 86,15%, no.4 sebesar 84,31%, no.5 sebesar 84,31%, no.6 sebesar 90,77%, dengan melihat keenam pertanyaan kuesioner kinerja karyawan dimana no.1, no.2, no.3, no.4, no.5 dan no.6 merupakan pertanyaan bernilai positive

dimana pertanyaan tersebut masuk kategori sangat setuju (SS). Dengan index % yang tertinggi adalah pada pertanyaan no.6 sebesar 90,77% mengenai komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Sedangkan indeks% yang terendah adalah pertanyaan no.4 dan no.5 sebesar 84,31% mengenai mampu melakukan kerja secara efektif dengan memaksimalkan waktu yang telah tersedia dan mengenai dalam bekerja mampu bekerja secara mandiri.

4.4 Analisis regresi

4.4.1 Hasil Analisis Regresi Berganda

Pembuatan persamaan regresi berganda dapat dilakukan dengan mempinterpretasikan angka-angka yang ada di dalam unstandardized coefficient beta. Berikut hasil table uji spss versi 16 dengan variabel independen *Self efficacy* dan *Self esteem* terhadap Kinerja Individual Karyawan.

Tabel 4.9
Analisis Regresi Berganda

Variabel	B	Beta	T	Sig t	Keterangan
Konstanta	2,162		6,004	0,000	Signifikan
<i>Self efficacy</i> (X ₁)	0,234	0,325	2,880	0,005	Signifikan
<i>Self esteem</i> (X ₂)	0,338	0,098	3,457	0,001	Signifikan
R = 0,609					
R Square = 0,371					
<i>Adjusted R Square</i> = 0,350					
F _{hitung} = 18,264					
Sig F = 0,000					

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil olah data maka dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,162 + 0,234X_1 + 0,338X_2$$

Dari persamaan regresi di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal antara lain :

1. Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 2,162. Angka tersebut menunjukkan tingkat Kinerja Karyawan bila tingkat *Self Efficacy* dan *Self Esteem* diabaikan
2. Variabel *Self Efficacy* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,234. Nilai koefisien positif menunjukkan hubungan positif *Self Efficacy* terhadap tingkat Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan *Self Efficacy*, maka nilai Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,234 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
3. Variabel *Self Esteem* memiliki nilai koefisien sebesar 0,338. Hal ini juga menunjukkan hubungan positif *Self Esteem* terhadap tingkat Kinerja Karyawan. Dapat disimpulkan bahwa jika terjadi kenaikan *Self Esteem* maka nilai kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,338 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
4. Dari kedua nilai antara variabel *Self Efficacy* dan *Self Esteem* terdapat perbedaan dimana variabel *Self Esteem* berpengaruh lebih besar terhadap kinerja dibanding *Self Efficacy*.

4.4.2 Uji Koefisien Determinasi R²

Uji koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa erat pengaruh *Self Efficacy* dan *Self Esteem* dalam Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil olah data menggunakan spss didapatkan nilai koefisien determinasi R² sebesar 0,371 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 37,1% Kinerja Karyawan dari Bank BRI cab

Sungguminasa dipengaruhi oleh variasi kedua variabel independent yang digunakan, yaitu *Self Efficacy* dan *Self Esteem* sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor lain. Dengan demikian hubungan kedua variabel bisa dikatakan cukup kuat karena Rsquare bernilai hampir setengah dari factor yang mempengaruhi kinerja.

4.4.3 Uji T (Secara Parsial)

Analisis hasil uji parsial (Uji t) dimaksudkan untuk membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa *Self Efficacy*, dan *Self Esteem* secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, digunakan uji t. apabila $p > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Demikian sebaliknya. Dari nilai t_{hitung} menunjukkan bahwa :

- Variabel *Self Efficacy* (X_1) dengan probabilitas 0,005. Karena $p < 5\%$ ($0,005 < 0,05$) maka secara parsial variabel kecerdasan emosional (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) bila variabel bebas lain tetap nilainya.
- Variabel *Self Esteem* (X_2) dengan probabilitas 0,001. Karena $p < 5\%$ ($0,001 < 0,05$) maka secara parsial variabel *Self Esteem* (X_2) berpengaruh signifikan positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) bila variabel bebas lain tetap nilainya.

4.4.4 Uji F

Pada uji F didapatkan hasil F hitung sebesar 18,264 dengan taraf signifikansi 0.000 ($\alpha < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa variabel independen antara lain *Self Efficacy* dan *Self Esteem* secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.10**ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.557	2	1.779	18.264	.000 ^a
	Residual	6.038	62	.097		
	Total	9.596	64			

a. Predictors: (Constant), SELF ESTEEM, SELF EFFICACY

b. Dependent Variable: KINERJA

4.5 Pembahasan

Menurut Philip dan Gully (1997), *Self efficacy* berhubungan dengan kepuasan kerja dimana jika seseorang memiliki *self efficacy* yang tinggi maka cenderung untuk berhasil dalam tugasnya sehingga meningkatkan kepuasan atas apa yang dikerjakannya. Dimana hasil yang diperoleh dari karyawan Bank BRI Cab. Sungguminasa jumlah indek % responden 89,54% mengenai puas dengan diri sendiri membenarkan teori diatas.

Self efficacy menurut Bandura, (1991) dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui 4 sumber yaitu kinerja atau pengalaman masa lalu, model perilaku (mengamati orang lain yang melakukan tindakan yang sama), persuasi dari orang lain dan keadaan faktor fisik dan emosional. Pencapaian prestasi merupakan sumber pengharapan efficacy yang terbesar karena didasarkan pada pengalaman-pengalaman pribadi individu berupa keberhasilan atau kegagalan. Ini dibuktikan dari karyawan Bank BRI Cab. Sungguminasa dengan indeks % responden 85,54% mampu melakukan kegiatan begitu pula kebanyakan orang lain.

Sedangkan dari tanggapan responden hubungan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan rata-rata 23,4%. dalam penelitian ini factor utama dari *self efficacy* yg memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat

seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *self efficacy* dapat meningkatkan kinerja individual. Meta analisis yang dilakukan oleh Judge dan Bono (2001) menemukan ada hubungan positif antara *self efficacy* dan kinerja individual. Penelitian yang dilakukan oleh Amir Erez dan Timothy Judge (2001) juga menyatakan ada hubungan yang positif dan signifikan antara *self efficacy* dan kinerja individual.

Orang yang sepakat dengan pernyataan positif dan tidak sepakat dengan pernyataan negatif memiliki *self esteem* yang tinggi dimana mereka melihat dirinya berharga, mampu dan dapat diterima. Orang yang dengan *self esteem* rendah tidak merasa baik dengan dirinya (Kreitner dan Kinicki, 2003: 165). Berdasarkan hasil yang diperoleh karyawan Bank BRI Cab. Sungguminasa yaitu presentase index % (rata-rata total responden) yang tertinggi dari pertanyaan bernilai positive adalah pada pertanyaan no.6 sebesar 88,92% mengenai mempunyai sifat positif terhadap diri dan presentase indeks % (rata-rata total responden) terendah dari pertanyaan bernilai negative adalah pada pertanyaan no.5 sebesar 34,77% mengenai cenderung merasa bahwa gagal. Membenarkan orang yang sepakat dengan pernyataan positif dan tidak sepakat dengan pernyataan negatif memiliki *self esteem* yang tinggi dimana mereka melihat dirinya berharga, mampu dan dapat diterima.

Menurut Baron dan Greenberg (1990) seperti dikutip Chamariyah (2015:27), individu dengan *self-esteem* tinggi percaya bahwa mereka memiliki karakter dan sifat yang diperlukan. Terdapat tiga kemungkinan bagi individu dengan *self-esteem* yaitu : 1) memiliki tingkat job satisfaction dan motivasi yang lebih tinggi, 2) menunjukkan tingkat yang lebih dalam berbagai tugas dan bidang, dan 3) lebih sukses dalam mengidentifikasi dan memperoleh pekerjaan yang sesuai. Sehingga mungkin pengaruh *self-esteem* terhadap kinerja pegawai terdapat hubungan positif. Dimana hasil yang diperoleh dari karyawan Bank BRI Cab. Sungguminasa jumlah index %

responden 81,85% mengenai keterampilan dan kemampuan melebihi teman sekerja. Indeks % responden 83,08% mengenai mampu menangani pekerjaan yang lebih menantang dari pekerjaan yang sedang dikerjakan. Indeks % responden 81,85% mengenai pekerjaannya memuaskan harapan diri dari sudut profesionalisme.

Dari hasil penelitian diatas dapat dilihat pengaruh *self esteem* terhadap kinerja karyawan sangat tinggi dibanding *self efficacy*. Hubungan *self esteem* terhadap kinerja karyawan sangat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan sebanyak 33,8%. Dalam penelitian ini *self esteem* yang paling mempengaruhi kinerja karyawan adalah seseorang yang merasa dirinya begitu berharga dan berarti cenderung untuk melakukan yang terbaik dalam setiap tugas dan tanggung jawabnya, baik sebagai anggota organisasi maupun sebagai individual. Dengan demikian maka akan meningkatkan kinerja individualnya. Meta analisis yang dilakukan oleh Judge dan Bono (2001) seperti dikutip dari Engko (2006: 7) menemukan adanya hubungan positif antara *self esteem* dan kinerja individu.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi R square didapatkan hasil 0,371 artinya *self efficacy* dan *self esteem* secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 37,1%. Sisanya dipengaruhi oleh factor lain diluar penelitian ini. Hal ini sekaligus menjawab permasalahan yang ada mengenai hubungan *self efficacy* dan *self esteem* terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian setelah menguji dan menganalisis Pengaruh *Self efficacy* dan *Self esteem*, Terhadap Kinerja Individual Karyawan Bank BRI Cabang Sungguminasa, selanjutnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Self efficacy* dan *Self esteem* Secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja individual karyawan Bank BRI Cabang Sungguminasa.
2. *Self efficacy* secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja individual karyawan Bank BRI Cabang Sungguminasa.
3. *Self esteem* secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja individual karyawan Bank BRI Cabang Sungguminasa.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, selanjutnya disampaikan saran untuk praktisi dan penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Untuk meningkatkan terus *self efficacy* dan *self esteem* maka manajemen perusahaan perlu melakukan seminar motivasi atau pun pelatihan yang berkaitan dalam meningkatkan kepercayaan dan keyakinan akan kemampuan diri karyawan karena berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan masih ada beberapa karyawan Bank BRI Cab. Sungguminasa dipersoalkan kepercayaan diri agak rendah.
2. Sebaiknya pihak perusahaan dapat mempertahankan kinerja karyawannya karena berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan telah masuk dalam kategori tinggi. Hal ini dapat terus dibina dengan menciptakan komunikasi

yang baik antara pimpinan dan karyawan, saling menghargai antar karyawan menciptakan hubungan yang kekeluargaan antar rekan sekerja sehingga tercipta suasana harmonis antar rekan sekerja, serta tidak menutup diri terhadap rekan sekerja.

3. Melakukan penelitian lebih lanjut di perusahaan perbankan dengan jumlah sampel yang lebih besar agar ditemukan komparatif studi yang dapat memperkaya hasil penelitian ini.
4. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan komponen lain dalam penelitian selanjutnya ,seperti pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan spiritual dalam pengaruhnya terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andraeni, Ni Nyoman Novitasari, 2004. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. H.M. Sampoerna Tbk, Surabaya.Demandiri Online.
- Amstrong, Michael dan Angelo Baron, 1998, Performance Management. London:Institute of Personal and Development.
- Arikunto, Suharsimi (1998), Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Bandura, A, 1991, *Self efficacy* Mechanism in Psychological and Health-Promoting Behavior, Prentice Hall, New Jersey.
- Baron, Robert A. & Byrne, Donn.(2004). Psikologi Sosial. Jakarta: Erlangga
- Bintang, G, 2008, Pengaruh *Self efficacy* terhadap Kinerja Individual pada Lucky Star Wedding Organizer.Skripsi. Universitas Katolik Soegijapranata.
- BPKP, 2000, Pengukuran Kinerja, Suatu Tinjauan Pada Instansi Pemerintah, TimStudy Pengembangan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Jakarta.

Chamariyah. 2015. Pengaruh *Self efficacy*, Assertiveness, Dan *Self esteem* Terhadap keinginan Pindah Kerja (Turnover Intentions) Pegawai Pada Bank Jatim Cabang Pamekasan. Jurnal NeO-Bis Volume 9, No.1.

Dessler, G, 1992, Manajemen Personalia Edisi 3, Terjemahan Agus Dharma. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Donald, G Gardner, Linn Van Dyne, & Jon L. Pierce . 2004. “ The Effect of Pay Level on Organization-Based *Self esteem* & Performance. A Field Study” Journal of Occupational and Organizational Psychology. Vol 77

Engko, Cecilia, 2006, Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual dengan *Self esteem* dan *Self efficacy* sebagai Variabel Intervening, Simposium Nasional Akuntansi 9 Padang.

Endang Susilawati, 2013, Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PDAM Kabupaten Buton, Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar. Tidak Dipublikasikan.

Fuad Mas'ud, 2004,*Buku Survei diagnosis organisasional: konsep & aplikasi Cetakan ke 4, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*

Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Gibson, Ivancevich, 1987. Organisasi: Proses Struktur Perilaku. Edisi Lima, Jakarta: Erlangga.

Gibson, James John M, Ivancevich and James H, Donnelly, Jr, 2000, Organizations, Boston: McGraw-Hill Companies, Inc.

Hadi, Sutrisno, 2001, Metode Research, Yogyakarta: Penerbit Andi.

Hair, J, F, Anderson, R, E, Tatham, R.L and Black, W. L. 1995, Multivariate Data Analysis (Fourth Edition), New Jersey, Prentice Hall Inc.

Hary. 2007. Membangun Rasa Percaya Diri. WordPress.com.

<https://fathirphoto.wordpress.com/2013/09/24/cara-menghitung-skala-likert/>

<http://www.bppsdmk> 2008

Judge, T. A. dan J. E. Bono, 2001, “ Relationship of Core Self Evaluation Traits- *Self esteem*, Generalized *Self efficacy*, Locus of Control, and Emotional Stability- eith Job Satisfaction and Job Performance : a meta analysis”, Journal of applied psychology, 86 (1), 80-92.

Kartika, Ibriati Alimuddin. 2012. “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cab. Makassar. Program Studi Manajemen. Universitas Hasanuddin Makassar. Tidak Dipublikasikan

Kilapong, S. N., 2013, “ Kepemimpinan Transformasional, *Self efficacy*, *Self esteem* Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tropica Cocoprime Manado”, Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 1 (4), 141-150

Kopelman, R.E. (1988). Managing productivity in organization a practice-people oriented prespective. New York: McGraw Hill Book Company.

Kreitner, Robert, and Angelo Kinichi, 2003, Organizational Behavior, New York:McGraw-Hill Companies, Inc.

Kuncoro, Mudrajad. 2003. Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi.Jakarta : Erlangga

Lee, C and Bobko P, 1994, *Self efficacy* Belief: Comparison of Five Measurement, Journal of Applied Psychology. Vol: 79, p: 364-369.

Mangkunegara, A.P, (2000), Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan I, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, AA. AP. 2001a.Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.PT Remaja Rosdakarya. Bandung.

Mathis, R. L., dan J.H. Jackson, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, buku 1 dan buku 2, Terjemahan, Salemba Empat, Jakarta.

Moch.As'ad, 1995. Psikologi Industri. Jakarta: Liberty.

Nur Chasanah,S.Psi, 2008. Analisis Pengaruh Empowerment, *Self efficacy* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Program Studi Magister Manajemen. Universitas Diponegoro Semarang. Tidak Dipublikasikan.

Peter A. Creed, Tracey D. Bloxsome, Karla Johnston. 2007. *Self-Esteem And Self-efficacy* Outcomes For Unemployed Individuals Attending Occupational Skills Training Programs. School of Applied Psychology Griffith University.

Pitra Prastadila dan Pramesti Pradna Paramita. 2013. Hubungan antara Emotional Intelligence dengan *Self efficacy* Guru yang Mengajar di Sekolah Inklusi Tingkat Dasar. Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan Vol.2, no. 1.

Philip J.M., & Gully S.M., (1997).Goal Orientation, Ability, Need for Achievement and Locus of Control in The *self efficacy* And Goal setting Process. Journal of Applied Psychology

Siagian, S.P. 2004. Teori Pengembangan Organisasi. Bumi Aksara. Jakarta.

Simamora, H. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE.Yogyakarta.

Sugiro dan Suyono, 2005, Analisis Perbedaan Tingkat Kepuasan Kerja ditinjau dari Locus of Control, Tipe Kepribadian dan *Self efficacy*, Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol. 5, No. 2.

Sofyan Yamin dan Heri Kurniawan. 2009. SPSS Complete:Teknik Analisis Statistik Terlengkap Dengan Software SPSS, Penerbit Salemba Infotek, Jakarta.

Stephen P.Robbins, Timothy, A. Judge, 2008, Perilaku Organisasi, Edisi 12 Buku 1, Penerbit Salemba Empat, Jakarta

Straus, Judi. P, 2005, "Multi Source Perspectives of *Self esteem*, Performance Ratings, and Source Aggreement", Journal of Managerial Psychology, 20 (5)

Sugiyono. 2001. Metode Penelitian Administrasi. Bandung, Alfabeta.

Tim Penyusun. 2013. Laporan Tahunan 2013. PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk.

Tri Siwi Nugrahani, SE, M.Si. 2005. Pengaruh Komitmen Profesi, Partisipasi Anggaran Dan *Self Efficacy* Terhadap Konflik Peran (Studi Empiris pada Wanita Karir di Yogyakarta). Surabaya. Simposium Riset Ekonomi II

Umar, Husein. 2005. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta: PT SUN.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Sehubungan dengan penelitian saya yang berjudul: “Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy*, dan terhadap Kinerja Individual Karyawan Pada Karyawan Bank BRI Cabang Sungguminasa” maka saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr./Sdri. untuk dapat mengisi kuesioner berikut ini. Semua informasi yang terkumpul akan disajikan secara umum (tidak secara individu) sebagai ringkasan dari hasil analisis yang akan dilaporkan atau dipublikasikan dan akan dijamin kerahasiaannya sesuai dengan kode etik penelitian.

Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner yang ada, saya ucapkan banyak terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Usia :
Jenis Kelamin : L / P (*)
Lama Bekerja :
Status Karyawan : Tetap / Kontrak / Outsourcing
Departemen :
(*) : Pilih salah satu, coret yang tidak perlu

PETUNJUK PENGISIAN

Mohon untuk memberikan tanda (X) pada setiap pernyataan yang Anda pilih.

Keterangan:

Jawaban Sangat Setuju (SS)	= 5
Jawaban Setuju (S)	= 4
Jawaban Netral (N)	= 3
Jawaban Tidak Setuju (TS)	= 2
Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

1. Secara keseluruhan saya puas dengan diri saya sendiri.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	1	2	3	4	5

2. Kadang-kadang saya berfikir bahwa saya berguna sekali.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	1	2	3	4	5

3. Saya merasa bahwa saya memiliki banyak kualitas yang bagus

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	1	2	3	4	5

4. Saya mampu untuk melakukan kegiatan begitu pula dengan kebanyakan orang lain.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	1	2	3	4	5

5. Saya merasa saya tidak mempunyai sesuatu untuk dibanggakan.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	1	2	3	4	5

6. Saya kadang-kadang merasa tidak berguna sama sekali.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	1	2	3	4	5

7. Saya merasa bahwa saya adalah orang yang berguna, paling tidak sama dengan orang lain.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	1	2	3	4	5

8. Saya berharap saya dapat mempunyai lebih banyak hormat kepada diri saya sendiri.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	1	2	3	4	5

9. Setelah saya pertimbangkan semuanya, saya cenderung merasa bahwa saya gagal.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5

10. Saya mempunyai sikap positif terhadap diri saya.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5

11. Saya merasa bahwa saya sangat mampu melakukan pekerjaan yang saya sedang kerjakan.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5

12. Saya merasa yakin bahwa keterampilan dan kemampuan saya sama atau melebihi daripada teman-teman sekerja saya.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5

13. Saya dapat menangani pekerjaan yang lebih menantang daripada pekerjaan yang sedang saya kerjakan.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5

14. Dari sudut profesionalisme, pekerjaan saya memuaskan harapan diri saya.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5

15. Saya memahami tugas pekerjaan yang harus saya lakukan.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5

16. Setiap kali melakukan pekerjaan saya selalu mengutamakan kuantitas/hasil sesuai dengan target.

☐
1☐
2☐
3☐
4☐
5

17. Dalam menyelesaikan tugas saya selalu berusaha tepat waktu

☐
1☐
2☐
3☐
4☐
5

18. Saya mampu melakukan bekerja secara efektif dengan memaksimalkan waktu yang telah tersedia.

☐
1☐
2☐
3☐
4☐
5

19. Dalam bekerja, saya mampu bekerja secara mandiri.

☐
1☐
2☐
3☐
4☐
5

20. Saya merasa memiliki komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan saya.

☐
1☐
2☐
3☐
4☐
5